

# Décret relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française

**D. 20-06-2008****M.B. 04-09-2008**

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

## TITRE I<sup>er</sup>. - Dispositions générales

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application et définitions

**Article 1<sup>er</sup>.** - Le présent décret s'applique :

- 1° Aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;
- 2° Aux pouvoirs organisateurs de ces établissements.

**Article 2. - § 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

- 1° Décret du 5 août 1995 : le décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles;
- 2° Décret du 25 juillet 1996 : le décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;
- 3° Décret du 9 septembre 1996 : le décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;
- 4° Décret du 24 juillet 1997 : le décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;
- 5° Décret du 20 décembre 2001 : le décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts;
- 6° Décret du 31 mars 2004 : le décret du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités;
- 7° Décret du 12 mai 2004 : le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française;
- 8° L'établissement : la Haute École organisée ou subventionnée par la Communauté française;
- 9° L'établissement de la Communauté française : la Haute École organisée par la Communauté française;
- 10° L'établissement officiel subventionné : l'établissement organisé par une commune, une province, la Commission communautaire française ou une personne morale de droit public;
- 11° L'établissement libre subventionné : l'établissement organisé par une personne morale de droit privé;
- 12° Le pouvoir organisateur : le pouvoir organisateur d'un établissement tel que défini à l'article 2 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;
- 13° Le Conseil : le Conseil d'Administration tel que visé à l'article 65, alinéa 1<sup>er</sup> du décret du 5 août 1995 pour les Hautes Ecoles de la Communauté française et l'organe de gestion tel que visé à l'article 69, alinéas 1 et 2 du même décret pour les Hautes Ecoles subventionnées;
- 14° La commission paritaire : selon les cas, les commissions visées aux articles



171 et 247 du décret du 24 juillet 1997;

15° Le directeur : le Directeur Président d'une Haute Ecole;

16° Membres du personnel non statutaire : les personnes visées par les conventions prises en application de l'article 18 du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emplois inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, ainsi que les personnes qui occupent une fonction à charge du pouvoir organisateur, à condition que ces personnes occupent dans un établissement tel que défini au 9°, 10° ou 11°, selon le cas, une fonction identique à une des fonctions visées à l'article 3;

17° Changement d'affectation : opération statutaire permettant à un membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif d'obtenir un autre emploi de la même fonction et du même niveau dans un autre établissement au sein du même pouvoir organisateur;

18° Réaffectation : opération statutaire permettant à un membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif mis en disponibilité par défaut d'emploi d'obtenir un autre emploi de la même fonction et du même niveau dans un autre établissement au sein du même pouvoir organisateur.

**§ 2.** Pour l'application du présent décret, les délais se calculent comme suit :

1° Le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris.

2° Le jour de l'échéance est compté dans le délai.

Toutefois, lorsque le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou un jour de fête dans la Communauté française, il est reporté au jour ouvrable le plus proche.

**§ 3.** L'emploi des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épiciène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

## **CHAPITRE II. - Dispositions communes**

### **Section I<sup>re</sup>. - Des titres et fonctions**

**Article 3. - § 1<sup>er</sup>.** Les fonctions que peuvent exercer les membres du personnel administratif des établissements sont, ci-après, déterminées et classées en fonctions de niveau 1, de niveau 2+, de niveau 2 et de niveau 3.

Les fonctions de recrutement sont des fonctions de rang 1. Les fonctions de promotion sont des fonctions de rang 2.

Les fonctions de niveau 1 sont exercées par des membres du personnel porteurs d'un titre du niveau supérieur du troisième degré.

Les fonctions de niveau 2+ sont exercées par des membres du personnel porteurs d'un titre du niveau supérieur du premier degré.

Les fonctions de niveau 2 sont exercées par des membres du personnel porteurs du certificat d'enseignement secondaire supérieur.

Les fonctions de niveau 3 sont exercées par des membres du personnel porteurs du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré.

Toutes les fonctions du personnel administratif peuvent être exercées à temps plein ou à mi-temps.



§ 2. Les fonctions sont précisées dans l'annexe 1 du présent décret.

§ 3. Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par titres du niveau supérieur du troisième degré :

1° Les grades de docteur, de médecin, de médecin vétérinaire ou de master, délivrés conformément à la législation des grades académiques;

2° Les autres grades de master délivrés par l'enseignement supérieur de type long, ou par un jury d'enseignement supérieur de la Communauté française constitué conformément aux dispositions de l'article 43 du décret du 5 août 1995;

3° Le grade de master sanctionnant des études artistiques de deuxième cycle de type long;

4° Les diplômes délivrés par l'Ecole royale militaire, à l'issue d'un deuxième cycle d'études.

Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par titres du niveau supérieur du premier degré :

1° Un des diplômes conférés conformément aux articles 14 et 15 du décret du 5 août 1995;

2° Le grade de bachelier sanctionnant des études artistiques de type court;

3° Le grade de bachelier sanctionnant des études artistiques de premier cycle de type long.

§ 4. Sont également pris en considération au même titre que les diplômes délivrés par l'enseignement de plein exercice :

1° Les diplômes correspondants délivrés par l'enseignement de promotion sociale de type long en vertu de l'article 62, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale;

2° Les diplômes correspondants délivrés par l'enseignement de promotion sociale de type court en vertu de l'article 45, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale.

§ 5. Les titres de capacité visés au § 1<sup>er</sup> peuvent aussi être des titres étrangers reconnus équivalents en application de la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers ou de l'article 36 du décret du 5 septembre 1994 relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou correspondants en application de l'article 4quater de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements.

**Article 4.** - Le volume hebdomadaire des prestations des membres du personnel administratif est de 38 heures/semaine.

### CHAPITRE III. - Du recrutement

#### Section I<sup>re</sup>. - De l'appel aux candidatures

**Article 5.** - Le cadre du personnel administratif est fixé annuellement par le pouvoir organisateur, selon les mêmes procédures que celles qui sont prévues pour la détermination du cadre du personnel pédagogique.

Lorsque le pouvoir organisateur souhaite pourvoir un emploi d'une fonction du personnel administratif telle que visé à l'article 3, § 2, il publie un appel annuellement au Moniteur belge.



L'appel au Moniteur belge est publié dans le courant du mois de mars pour les Hautes Ecoles de la Communauté française et au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour les Hautes Ecoles subventionnées.

Avant de procéder à une désignation ou à un engagement à titre temporaire tel que défini au présent article et à l'article 8, § 1<sup>er</sup> et § 2, le pouvoir organisateur prendra en considération les demandes de réaffectation de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même fonction ou une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 11<sup>o</sup> et relevant du même pouvoir organisateur, ainsi que les demandes de changement d'affectation formulées par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans la même fonction ou dans une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 11<sup>o</sup> et relevant du même pouvoir organisateur.

Les fonctions correspondantes visées à l'alinéa précédent sont énumérées dans l'annexe 2 du présent décret.

**Article 6.** - L'appel visé à l'article 5 précise :

1<sup>o</sup> Le niveau de la fonction considérée, la nature de la charge, la description de la fonction à exercer, ainsi que le ou les lieux où cette fonction sera exercée;

2<sup>o</sup> Les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, ainsi que les justifications d'expériences professionnelles diverses;

3<sup>o</sup> Les forme et délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 2<sup>o</sup>.

La description de la fonction permet de déterminer la spécificité des titres visés à l'article 3, § 1<sup>er</sup>.

**Article 7.** - A peine de nullité, les candidatures sont introduites auprès du pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste.

**Article 8.** - § 1<sup>er</sup>. Lorsqu'un établissement souhaite effectuer un remplacement, le pouvoir organisateur peut recruter une personne par dérogation à la procédure prévue à l'article 5, alinéa 2. Le pouvoir organisateur doit en priorité recruter une personne qui a posé sa candidature à un emploi de la même fonction, conformément à l'appel visé aux articles 5 et 6.

Cette désignation ou cet engagement temporaire prend fin dans les cas prévus à l'article 56, 1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> et 9<sup>o</sup> à 12<sup>o</sup> et dans tous les cas à la fin de l'année académique en cours. Cette désignation ou cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation ou un engagement à durée indéterminée.

**§ 2.** Lorsque l'établissement souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 6, la procédure visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 1<sup>er</sup> est d'application.

Cette désignation ou cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation ou un engagement à durée indéterminée.

L'établissement ne peut toutefois pourvoir à un emploi en recourant à l'alinéa 1<sup>er</sup> que pendant deux années académiques au maximum.

Si le même membre du personnel a été désigné à titre temporaire dans la même fonction, toute nouvelle désignation au terme indiqué dans l'alinéa précédent se fera obligatoirement dans le respect des articles 5 et 6.

**Article 9.** - Pour les établissements de la Communauté française, les membres

du personnel sont désignés à titre temporaire par le Gouvernement sur proposition du Conseil.

Pour les établissements subventionnés, les membres du personnel sont, selon le cas, désignés ou engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur, sur proposition selon le cas de la direction ou du Conseil.

## **Section II. - De la désignation ou de l'engagement à titre temporaire**

**Article 10.** - Nul ne peut être désigné ou engagé à titre temporaire s'il ne remplit les conditions suivantes au moment de la désignation ou de l'engagement à titre temporaire :

1° être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

3° Jouir des droits civils et politiques;

4° Avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° Etre porteur d'un des titres de capacité pour la fonction à conférer mentionnés à l'article 3;

6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

7° Avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidatures;

8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire dans une fonction de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné, ni faire l'objet d'une constatation d'incompatibilité visée selon le cas à l'article 73 ou à l'article 106;

9° Ne pas avoir fait l'objet d'une révocation ou d'un licenciement pour faute grave en qualité de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné.

**§ 2.** Chaque désignation ou chaque engagement à titre temporaire est fait par écrit et mentionne au moins :

1° L'identité du pouvoir organisateur;

2° L'identité du membre du personnel;

3° Le niveau de la fonction, la nature de la charge, la description de la fonction à exercer, ainsi que le ou les lieux où cette fonction sera exercée;

4° La date d'entrée en service;

5° La date à laquelle la désignation ou l'engagement prend fin pour les désignations ou les engagements à durée déterminée;

6° Si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 5 ou non;

7° S'il s'agit d'un remplacement conformément à la procédure visée à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, le nom du titulaire;

8° Le cas échéant, les obligations visées selon le cas aux articles 98, alinéa 3 ou 138 et les incompatibilités visées selon le cas aux articles 108 ou 139.

Le pouvoir organisateur délivre au temporaire un acte écrit reprenant les mentions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>. En l'absence d'écrit, le membre du personnel est réputé désigné ou engagé dans la fonction et la charge qu'il occupe effectivement. Il est réputé selon le cas être désigné ou engagé à titre temporaire à durée déterminée ou à durée indéterminée.

**§ 3.** Lors de son entrée en fonction, le membre du personnel prête serment entre les mains du Directeur Président.

Le serment s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Acte en est donné au membre du personnel.

**Article 11.** - La première désignation ou le premier engagement à titre temporaire effectué dans le respect de l'article 5 prend fin au plus tard à l'issue de l'année académique.

**Article 12. - § 1<sup>er</sup>.** Au plus tard à l'issue de la première semaine du mois de mai, le pouvoir organisateur ou le Directeur Président établit un rapport sur la manière dont le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire s'est acquitté de sa tâche.

Le modèle de rapport est fixé par le Gouvernement pour les établissements de la Communauté française et par les commissions paritaires visées aux articles 129 et 155 pour les établissements subventionnés.

Le rapport est visé et daté le jour même par l'intéressé qui en reçoit copie et peut joindre une réponse écrite.

Le rapport porte selon le cas une des mentions suivantes : « a satisfait », « a satisfait partiellement », « n'a pas satisfait ».

**§ 2.** Lorsque, dans le cas d'un emploi visé à l'article 5, alinéa 2, le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le membre du personnel peut, dans les cinq jours ouvrables suivant la date précisée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, introduire une réclamation écrite au directeur qui en accuse réception et la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours compétente. Celle-ci donne son avis dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. La décision initiale est maintenue ou modifiée. Dans tous les cas, cette décision doit être motivée.

**§ 3.** En cas d'absence de rapport, le membre du personnel est réputé avoir obtenu un rapport portant la mention « a satisfait ».

**Article 13.** - Lorsque le rapport porte la mention « a satisfait », la désignation ou l'engagement à titre temporaire peut être reconduit pour l'année académique suivante.

Lorsque le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », la désignation ou l'engagement à titre temporaire ne peut être reconduit pour l'année académique suivante.

Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention « a satisfait partiellement », il peut être reconduit pour une année académique maximum. A l'issue de cette année académique, le membre du personnel ne peut faire l'objet que d'un rapport portant la mention « a satisfait » ou d'un rapport portant la mention « n'a pas satisfait ».

### **Section III. - De la nomination ou de l'engagement à titre définitif**

**Article 14.** - Après une année académique suivant la première désignation ou le premier engagement à titre temporaire, le membre du personnel devient temporaire à durée indéterminée, s'il a obtenu un rapport portant la mention « a satisfait » à l'issue de l'année académique considérée, et pour autant que l'emploi ait été à pourvoir conformément à l'article 5, alinéa 2, pour l'année académique considérée.

**Article 15.** - Aucun temporaire à durée indéterminée ne peut être nommé ou engagé à titre définitif par le pouvoir organisateur, s'il ne remplit les conditions



suivantes au moment de la nomination ou de l'engagement à titre définitif :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- 2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 3° Jouir des droits civils et politiques;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice;
- 5° Etre porteur d'un des titres de capacité pour la fonction considérée mentionnés à l'article 3;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 7° Occuper cet emploi en fonction principale;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire dans une fonction de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné;
- 9° Ne pas avoir fait l'objet d'une révocation ou d'un licenciement pour faute grave en qualité de membre du personnel administratif quel que soit le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur nomme ou engage à titre définitif le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte, pour la fonction considérée, la plus grande ancienneté de service, calculée conformément à l'article 32, § 4.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, le pouvoir organisateur nomme ou engage à titre définitif le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte la plus grande ancienneté de fonction calculée conformément à l'article 32, § 5.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, le membre du personnel le plus âgé a priorité.

Pour les établissements organisés par la Communauté française, les membres du personnel sont nommés à titre définitif par le Gouvernement sur proposition du Conseil.

Pour les établissements subventionnés, les membres du personnel sont, selon le cas, engagés ou nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur, sur proposition de la direction ou du Conseil.

#### **Section IV. - De la promotion**

**Article 16.** - Les fonctions de rang 2 ne peuvent être exercées que par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

**Article 17.** - Nul ne peut être nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de rang 2 s'il ne satisfait aux conditions suivantes au moment de la nomination ou de l'engagement à titre définitif;

- 1° Etre nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de rang 1 correspondante;
- 2° Avoir exercé cette fonction pendant quatre années au moins à partir de la nomination ou de l'engagement à titre définitif.

**Article 18.** - Les emplois de rang 2 déclarés vacants par le pouvoir organisateur sont conférés prioritairement à la suite d'un appel interne adressé aux membres du personnel de l'établissement concerné nommés ou engagés à titre définitif à une fonction correspondante de rang 1.

A l'occasion de l'appel visé à l'article 6, le pouvoir organisateur publie un appel



aux réaffectations et aux changements d'affectation pour chaque emploi qui reste à pourvoir après application de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**Article 19. - § 1<sup>er</sup>.** Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 ne peut être supérieur à 1/3 du nombre total d'emplois du niveau considéré.

**§ 2 :** Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, un membre du personnel peut exercer une fonction au rang 2 lorsque le nombre total d'unités d'emplois du niveau concerné s'élève à maximum deux unités.

**§ 3 :** Le nombre total d'unités d'emplois visé aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 ne prend pas en compte le ou les membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 et ayant obtenu un changement d'affectation dans l'établissement concerné.

## CHAPITRE IV. - Des positions administratives

### Section I<sup>re</sup>. - Dispositions générales

**Article 20. -** Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions administratives suivantes :

- 1° En activité de service;
- 2° En non-activité;
- 3° En disponibilité.

Le personnel administratif temporaire ne peut être qu'en « activité de service ».

### Section II. - De l'activité de service

**Article 21. -** Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

**Article 22. -** Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf disposition formelle contraire.

**Article 23. -** Le Gouvernement fixe le régime des vacances annuelles des membres du personnel.

Les membres du personnel ont droit à un minimum de trente-deux jours ouvrables de vacances par année académique.

**Article 24. - § 1<sup>er</sup>** Le membre du personnel définitif, se trouvant en activité de service, obtient des congés :

- 1° De vacances annuelles;
- 2° De circonstances et de convenances personnelles;
- 3° D'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse;
- 4° Pour cause de maladie ou d'infirmité;
- 5° Pour prestations réduites pour cause de maladie ou d'infirmité;
- 6° Pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;
- 7° Pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix et des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;
- 8° Pour activité syndicale;
- 9° Pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles;
- 10° Pour interruption de la carrière professionnelle;
- 11° Politiques;
- 12° De maternité;





13° Pour pauses d'allaitement;  
14° Pour exercer une autre fonction dans l'enseignement, autre que l'enseignement universitaire.

**§ 2** Le membre du personnel administratif temporaire obtient des congés :

- 1° De vacances annuelles;
- 2° De circonstances et de convenances personnelles;
- 3° Pour cause de maladie ou d'infirmité;
- 4° D'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse;
- 5° Pour interruption de la carrière;
- 6° De maternité;
- 7° Pour pauses d'allaitement.

### **Section III. - De la non-activité**

**Article 25.** - Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

- a) Lorsque, aux conditions fixées par le Gouvernement, il accomplit en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;
- b) Lorsqu'il est frappé de la sanction de la suspension disciplinaire ou de la sanction de mise en non-activité disciplinaire;
- c) Lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé par son pouvoir organisateur à s'absenter pour une période de longue durée.

**Article 26.** - Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas de droit au traitement, sauf disposition formelle contraire.

**Article 27.** - Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

### **Section IV. - De la disponibilité**

**Article 28.** - Le membre du personnel peut être mis en position de disponibilité :

- a) Par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;
- b) Par défaut d'emploi;
- c) Pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité;
- d) Pour convenances personnelles;

**Article 29.** - Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

**Article 30.** - Des traitements peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité.

Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement allouées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service.

**Article 31. - § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par le pouvoir organisateur suite à une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service formulée selon les modalités fixées par le Gouvernement. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel administratif.



Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service prononcée au cours d'une année académique à l'encontre d'un membre du personnel soit prolongée jusqu'au terme de l'année académique en cours. Dans le cas d'un établissement subventionné, la demande de dérogation est soumise, pour accord, au Gouvernement par le pouvoir organisateur.

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel administratif perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un membre du personnel administratif ne peut être placé en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si les faits pour lesquels cette mesure est envisagée peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.

**§ 2.** Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel administratif doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est envisagée doivent être notifiés au membre du personnel cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel administratif dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel administratif ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

Le membre du personnel administratif à charge duquel est formulée une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service peut, dans les dix jours de la notification de la proposition, introduire un recours auprès de la chambre de recours.

Celle-ci donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de trois mois maximum.

Dans un délai d'un mois à dater de la réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur notifie sa décision au requérant, la mise en disponibilité produisant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit sa notification.

**§ 3.** Si le membre du personnel administratif n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 2, la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service notifiée au membre du personnel en application de ce même § 2 devient définitive. Elle sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la notification par le pouvoir organisateur au membre

du personnel.

**Article 32. - § 1<sup>er</sup>.** Est mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dont l'emploi est supprimé.

Le traitement du membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est pris en charge par la Communauté française.

La dotation qui, en vertu des dispositions de la loi du 29 mai 1959 précitée, est versée à l'établissement est diminuée de l'équivalent du traitement d'attente perçu par le membre du personnel.

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition de l'établissement pour exercer des missions en rapport avec la fonction pour laquelle il a fait l'objet d'une nomination ou d'un engagement à titre définitif, et ce au prorata du traitement d'attente qu'il perçoit.

Le membre du personnel perçoit un traitement d'attente égal à son dernier traitement d'activité pendant deux années académiques.

A partir de la troisième année académique, le traitement d'attente est réduit chaque année de 10 p.c. sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un trentième du traitement que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Cette réduction ne peut avoir pour effet de ramener le traitement d'attente à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel concerné aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs concernés.

Pour l'application de ce paragraphe, il faut entendre, par années de service, celles qui entrent en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite.

**§ 2.** Le pouvoir organisateur ne met un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction au sein de l'établissement à titre temporaire et dans le respect de leur ancienneté de service.

**§ 3.** Si après l'opération mentionnée au paragraphe précédent le pouvoir organisateur doit encore procéder à une mise en disponibilité par défaut d'emploi parmi les définitifs exerçant la même fonction, il le fera dans le respect de l'ancienneté de service.

Perd son emploi le membre du personnel définitif qui compte la plus petite ancienneté de service pour la fonction considérée.

**§ 4.** L'ancienneté de service visée au § 2 est calculée de la manière suivante :

1° a) Tous les services prestés en qualité de membre du personnel administratif temporaire au sein du pouvoir organisateur concerné interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;

b) Les services rendus par les membres du personnel non statutaire tels que définis à l'article 2 sont assimilés aux services visés au littera a), à condition que le membre du personnel non statutaire concerné soit porteur du titre de capacité visé à l'article 3. En ce qui concerne les 1 200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3;

2° Les services effectifs rendus en qualité de membre du personnel administratif définitif au sein du pouvoir organisateur concerné, dans une fonction à prestations

complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

3° Les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

4° Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;

5° Trente jours forment un mois;

6° La durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période;

7° Les congés annuels, les congés de circonstance et de convenances personnelles, les congés de maternité et les congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service.

Pour les membres du personnel temporaire et les membres du personnel non statutaire, les jours de congé ne sont pris en compte que pendant la période d'activité.

**§ 5.** Pour l'application des §§ 2 et 3, en cas d'égalité d'ancienneté de service, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction.

L'ancienneté de fonction se calcule de la même manière qu'au § 4. Ne sont toutefois pris en considération que les services prestés dans la fonction considérée.

En cas d'égalité de service et de fonction, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel le plus jeune.

**§ 6.** Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi et qu'un emploi du même niveau et de la même fonction devient vacant, le pouvoir organisateur doit prioritairement l'attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance telle que prévue à l'article 5, alinéa 2.

## **CHAPITRE V. - De la suspension préventive : mesure administrative**

### **Section I<sup>re</sup>. - Dispositions générales**

**Article 33.** - La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écartier le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste en activité de service.

### **Section II. - De la suspension préventive des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif**

**Article 34. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif :

1° S'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3° Dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste,



la constatation d'une incompatibilité.

**§ 2.** Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Si le membre du personnel ou son représentant peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**§ 3.** Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'établissement, que le membre du personnel ne soit plus présent.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste en activité de service.

**§ 4.** Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, expire en tout cas :

1° Après six mois si aucune proposition de sanction disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai;

2° Le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 44, § 3, si cette décision est le rappel à l'ordre, la



réprimande ou la retenue sur traitement;

3° Pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingt jours calendrier après la notification de la sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° Pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingt jours calendrier après la notification au pouvoir organisateur de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° Le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

**§ 5.** Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

**Article 35.** - Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement, qui a fait l'objet :

1° D'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° D'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3° D'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4° D'une procédure disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5° D'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 43, 4° ou 6°, et contre laquelle le membre du personnel a introduit un recours, conformément à l'article 44, § 3, est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet



le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

**Article 36.** - ÷ l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si :

1° Au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 43, 4° ou 6°;

2° Il est fait application de l'article 60, 2°, b) ou 4°;

3° Le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 35, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement, indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

**Article 37.** - Pour les établissements subventionnés, la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement, afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

### **Section III. - De la suspension préventive des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire**

**Article 38. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire :

1° S'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° Dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité conformément, selon le cas aux articles 73 à 76, 106 à 110 ou 139 à 141.



**§ 2.** Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**§ 3.** Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'établissement, que le membre du personnel ne soit plus présent.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste en activité de service.

**§ 4.** La durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

**§ 5.** Sans préjudice de l'application de l'article 42, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension





préventive n'est pas limitée à six mois.

**Article 39.** - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait l'objet :

- 1° D'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;
- 2° D'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires, est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

**Article 40.** - A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

- 1° Il est fait application de l'article 56, 2°, b) ou 5°;
- 2° Le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

**Article 41.** - Pour les établissements subventionnés, la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement, afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

**Article 42.** - La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin et, au plus tard, au 14 septembre de l'année académique en cours.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre sont applicables.

## CHAPITRE VI. - Régime disciplinaire

**Article 43.** - La hiérarchie des sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs est la suivante :

- 1° Le rappel à l'ordre;
- 2° La réprimande;
- 3° La retenue sur traitement;
- 4° La suspension disciplinaire;
- 5° La mise en non-activité disciplinaire;
- 6° La révocation dans les établissements officiels ou le licenciement pour faute grave dans les établissements libres subventionnés.



**Article 44. - § 1<sup>er</sup>.** Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est nommé ou engagé à titre définitif.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du pouvoir organisateur qui a prononcé une sanction.

**§ 2.** Sauf les précisions apportées par le présent article, le pouvoir organisateur visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

Dans l'établissement relevant de l'enseignement communal, le collège des bourgmestre et échevins a le pouvoir de prononcer les sanctions suivantes : le rappel à l'ordre, la réprimande, la retenue sur traitement et la suspension disciplinaire pour une durée qui ne pourra excéder un mois.

Dans les établissements relevant de l'enseignement provincial, la Députation permanente a le pouvoir de prononcer les mêmes sanctions.

Dans les établissements de la Communauté française, les sanctions disciplinaires font l'objet d'une proposition motivée du directeur, sur avis du Conseil.

**§ 3.** La décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée au membre du personnel qui peut, dans un délai de vingt jours à compter de la notification, exercer un recours auprès de la chambre de recours compétente. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans le cadre de poursuites pénales, la chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel.

**§ 4.** La décision définitive est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction dans le mois qui suit la réception de l'avis.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours. Elle est, elle-même, motivée si elle s'écarte soit de l'avis, soit de la motivation de celui-ci.

L'autorité notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant.

**§ 5.** Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 3, la sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel en application de ce même paragraphe 3, sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, mentionne la date à laquelle la sanction disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

**Article 45. -** La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au minimum et trois mois au maximum.

Elle ne peut excéder le cinquième du traitement brut d'activité ou d'attente.

**Article 46. -** La suspension disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

L'intéressé est écarté de ses fonctions et bénéficie de la moitié de son traitement brut d'activité ou d'attente.

**Article 47.** - La durée de la mise en non-activité disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans jamais pouvoir dépasser ce montant, le traitement d'attente, est, ensuite, fixé au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration.

**Article 48.** - La retenue sur traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

**Article 49.** - Aucune sanction ne peut être notifiée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou encore par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel à une nouvelle audition.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

**Article 50.** - Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

**Article 51.** - Toute sanction fait l'objet d'une inscription au dossier disciplinaire.

**Article 52.** - Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire définitive visée à l'article 44, paragraphe 4, ou le troisième jour ouvrable visé au paragraphe 5 du même article.

**Article 53.** - L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Toutefois, l'autorité disciplinaire est, dans cette appréciation, liée par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale.

**Article 54.** - La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

- 1° D'un an pour le rappel à l'ordre et la réprimande;
- 2° De trois ans pour la retenue sur traitement;
- 3° De cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- 4° De sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> commence à courir selon le cas, au prononcé de la sanction disciplinaire ou à l'expiration du délai visé à l'article 44, § 3.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet.

La sanction disciplinaire est effacée dans le dossier disciplinaire du membre du personnel.

## CHAPITRE VII. - De la chambre de recours

**Article 55.** - La chambre de recours visée aux articles 77 et 143 traite :

- 1° Les recours introduits en matière d'incompatibilité;
- 2° Les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire;
- 3° Les recours introduits par les membres du personnel temporaires à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait », tel que visé à l'article 12, § 2, ou à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés à l'article 57;
- 4° Les recours introduits à l'encontre d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

La chambre de recours visée à l'article 117 traite :

- 1° Les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire;
- 2° Les recours introduits par les membres du personnel temporaires à l'encontre du rapport « n'a pas satisfait », tel que visé à l'article 12, § 2 ou à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés à l'article 57;
- 3° Les recours introduits à l'encontre d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

## CHAPITRE VIII. - De la cessation des fonctions

### Section 1<sup>ère</sup>. - Des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire

#### Sous-section I<sup>re</sup>. - Dispositions générales

**Article 56.** - Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans un établissement officiel est démis de ses fonctions d'office et sans préavis et le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre temporaire dans un établissement libre prend fin sans préavis :

- 1° S'il n'a pas été désigné ou engagé à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;
- 2° S'il cesse de répondre aux conditions suivantes :
  - a) Être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
  - b) Être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
  - c) Jouir des droits civils et politiques;



d) Satisfaire aux lois sur la milice.

3° Si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° S'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° S'il se trouve dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° S'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement le met hors d'état de remplir convenablement ses fonctions;

7° S'il atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° Au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'année académique au cours de laquelle la désignation ou l'engagement ont été faits;

9° Au moment du retour du titulaire de l'emploi lorsque le membre du personnel effectue un remplacement;

10° Si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours n'a été introduit; ou lorsque le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible; ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail;

11° En cas de suppression de la fonction occupée par le membre du personnel au sein de l'établissement. Dans ce cas, le membre du personnel temporaire à durée déterminée perd son emploi avant le temporaire à durée indéterminée occupant la même fonction.

Si les deux membres du personnel sont temporaires à durée déterminée ou à durée indéterminée, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 32, § 4 pour la fonction considérée.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, c'est le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction qui perd son emploi.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, c'est le membre du personnel le plus jeune qui perd son emploi.

## Sous-section II. - Dispositions particulières

**Article 57. - § 1<sup>er</sup>.** Moyennant un préavis de quinze jours ouvrables, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire peut être licencié selon le cas, sur proposition du Conseil.

Préalablement à toute proposition de licenciement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le licenciement est envisagé doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit.



**§ 2.** Cette proposition est soumise au temporaire au moment où elle est formulée.

Le membre du personnel reçoit une copie de cette proposition. Le temporaire vise et date la proposition. Il la restitue le jour même. S'il estime que cette proposition n'est pas fondée, il vise en conséquence la proposition, la date et la restitue dans le même délai. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser la proposition. La proposition de licenciement est alors transmise au pouvoir organisateur qui, dans les dix jours, rejette cette proposition ou met le temporaire en préavis.

**§ 3.** Le temporaire, mis en préavis, peut dans les dix jours ouvrables de la notification du préavis, introduire par recommandé une réclamation écrite au pouvoir organisateur qui la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours compétente. Celle-ci donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

**Article 58. - § 1<sup>er</sup>.** Tout membre du personnel administratif temporaire peut être licencié sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre le membre du personnel et le directeur ou, le cas échéant, entre le membre du personnel et l'établissement.

**§ 2.** Dès le moment où des éléments susceptibles de constituer une faute grave sont connus, le membre du personnel est convoqué pour une audition par le Conseil. La convocation s'effectue par lettre recommandée à la poste. L'audition doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à la nouvelle audition, la procédure se poursuit.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

**§ 3.** Si après l'audition visée au § 2 ou en l'absence du membre du personnel ou de son représentant, l'organe visé à l'article 58, § 2, alinéa 1<sup>er</sup> estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il transmet immédiatement la proposition de licenciement au pouvoir organisateur qui prend sa décision dans les trois jours ouvrables à compter de l'envoi de la proposition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés. Il est notifié au membre du personnel administratif, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**Article 59. -** Un membre du personnel administratif désigné ou engagé à titre

temporaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de huit jours ouvrables, prenant cours le jour de la notification. La durée du préavis peut toutefois être réduit, de commun accord des parties concernées.

## **Section II. - Des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif**

**Article 60.** - Le membre du personnel nommé à titre définitif dans un établissement officiel est démis de ses fonctions d'office et sans préavis et le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre définitif dans un établissement libre prend fin sans préavis :

1° S'il n'a pas été nommé ou engagé à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Le membre du personnel garde les droits acquis liés à sa situation régulière précédente;

2° S'il cesse de répondre aux conditions suivantes :

a) Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

c) Jouir des droits civils et politiques;

d) Satisfaire aux lois sur la milice.

3° Si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° S'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° S'il se trouve dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° S'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement le met hors d'état de remplir convenablement ses fonctions;

7° S'il atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° En cas de la sanction disciplinaire de révocation ou du licenciement pour faute grave;

9° Si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours n'a été introduit; ou lorsque le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible; ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail;

10° En cas de mise à la retraite pour inaptitude physique définitive.

Lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991, la Communauté française verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations prévues dans cette disposition.

**Article 61.** - En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'après y avoir été autorisé ou après un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au pouvoir organisateur par envoi recommandé à la poste, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur de sa décision.

## **CHAPITRE IX. - De la reprise de l'établissement au sein d'un même pouvoir organisateur ou par un autre pouvoir organisateur**

**Article 62.** - En cas de fusion, reprise ou transfert, impliquant un ou plusieurs établissements du même pouvoir organisateur ou de pouvoirs organisateurs différents, les modalités relatives à l'emploi et aux conditions de travail des membres du personnel concernés font l'objet d'une négociation préalable entre les représentants du pouvoir organisateur et selon le cas, avec les représentants des membres du personnel élus au comité de concertation de base, avec les représentants des membres du personnel élus à la commission paritaire locale ou avec la délégation syndicale.

**Article 63. - § 1<sup>er</sup>.** En cas de restructuration impliquant plusieurs établissements, les dispositions suivantes sont d'application :

1° Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif et affecté à l'établissement ou la partie d'établissement repris conserve cette qualité;

2° Le membre du personnel visé au 1° à qui ne peut être attribué au sein du nouvel établissement un emploi correspondant à celui qu'il occupait avant la restructuration, est alors mis en disponibilité par défaut d'emploi;

3° Le membre du personnel temporaire peut faire l'objet d'une reprise dans le nouvel établissement.

**§ 2.** Les services effectifs rendus avant la reprise par les membres du personnel visés au § 1<sup>er</sup>, 1° et 3°, sont assimilés à des services effectifs rendus en qualité de membres du personnel du pouvoir organisateur qui reprend.

## **CHAPITRE X. - Inopposabilité des clauses contraires au statut**

**Article 64. -** Toute disposition figurant dans un acte de désignation ou d'engagement ou dans un règlement de travail, contraire aux dispositions légales impératives, notamment des articles 12 bis, § 1<sup>er</sup>, et 45 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes, est inopposable.

## **TITRE II. - Des dispositions particulières à chaque réseau d'enseignement**

### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Des membres du personnel des établissements de la Communauté française**

#### **Section I<sup>re</sup>. - Devoirs**

**Article 65. - § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction et de l'enseignement officiel.

**§ 2.** Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets et règlements.

Il exécute ponctuellement les ordres de service et accomplit sa tâche avec zèle et exactitude.

**Article 66. -** Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec le public et les étudiants.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

Les membres du personnel doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

**Article 67. -** Le membre du personnel doit observer, dans l'exercice de ses fonctions, les principes de neutralité de l'enseignement de la Communauté française.

**Article 68. -** Il ne peut utiliser les étudiants à des fins de propagande politique, religieuse ou philosophique ou de publicité commerciale.

**Article 69. -** Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, les



prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement et des services.

Il ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable.

**Article 70.** - Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Article 71.** - Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 72.** - Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

## **Section II. - Incompatibilités**

**Article 73.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1<sup>er</sup> toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

**Article 74.** - Le Gouvernement constate les incompatibilités visées à l'article 73. Il en informe le membre du personnel concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**Article 75.** - La chambre de recours visée à l'article 77 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités par les membres du personnel.

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 73, le membre du personnel peut introduire, par la voie hiérarchique, dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite, une réclamation devant la chambre de recours. Celle-ci donne son avis au Gouvernement dans un délai de deux mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le Gouvernement prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

**Article 76.** - Le Gouvernement autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

- 1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française;
- 2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaires qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel;
- 3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le Gouvernement répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

## **Section III. - De la chambre de recours**

**Article 77.** - Il est créé une chambre de recours compétente pour les membres du personnel des établissements de la Communauté française.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.



**Article 78.** - La chambre de recours est présidée par le président, et à défaut, par un président suppléant.

Les secrétaire et secrétaire suppléant de la chambre de recours en assument le secrétariat. Ils n'ont pas voix délibérative.

**Article 79.** - La chambre de recours est composée :

1° D'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux du Ministère de la Communauté française;

2° De trois membres désignés par le Gouvernement;

3° De trois membres désignés par le Gouvernement sur proposition des organisations syndicales agréées, chaque organisation disposant d'au moins un représentant;

4° D'un secrétaire désigné parmi les agents des services du Gouvernement, de niveau 2+ au moins.

**Article 80.** - Le Gouvernement désigne, pour chaque membre effectif, deux membres suppléants selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 2° et 3°.

Il désigne également deux présidents suppléants selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 1°.

Il désigne également un secrétaire suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 4°.

**Article 81.** - Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants sont désignés pour quatre ans.

Leur mandat est renouvelable.

Le suppléant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

**Article 82.** - Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

**Article 83.** - La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

**Article 84.** - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres, mais tout au plus de trois membres effectifs et suppléants désignés sur proposition des organisations syndicales et trois membres effectifs et suppléants désignés directement par le Gouvernement. Il ne peut récuser un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

**Article 85.** - Les président et présidents suppléants ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel d'un établissement relevant de leur administration.

Les membres ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel de l'établissement où ils travaillent eux-mêmes.

Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

**Article 86.** - L'appelant peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou retraités de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si, suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

**Article 87.** - La chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

**Article 88.** - Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les agents de niveau 1 des services du Gouvernement qui n'ont pas participé à l'enquête.

Le rapporteur expose objectivement à la chambre de recours les rétroactes de l'affaire et les résultats de l'enquête.

Il a droit de réplique. Il n'a pas voix délibérative.

**Article 89.** - La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge. Elle transmet son avis motivé au Gouvernement. L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

**Article 90.** - Le vote sur l'avis a lieu après un vote secret acquis à la majorité simple des voix.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

Les membres désignés directement par le Gouvernement et les membres désignés sur proposition des organisations syndicales doivent prendre part au vote en nombre égal. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

En cas de parité de voix, l'avis est considéré comme favorable à l'appelant.

**Article 91.** - La décision motivée du Gouvernement mentionne l'avis motivé de la chambre de recours.

La décision est notifiée par le Gouvernement à la chambre de recours et à l'intéressé.

**Article 92.** - Le mandat des membres de la chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour peuvent leur être accordées suivant les dispositions réglementaires applicables en la matière.

**Article 93.** - Le Gouvernement fixe les modalités de fonctionnement de la chambre de recours, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats.

## **CHAPITRE II. - Des membres du personnel des établissements libres subventionnés**

### **Section I<sup>re</sup>. - Des devoirs**

#### **Sous-section I<sup>re</sup>. - Des devoirs du pouvoir organisateur**

**Article 94.** - Le pouvoir organisateur a l'obligation :

1° De faire travailler le membre du personnel dans les conditions, au temps et au lieu convenus notamment en mettant à sa disposition les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° De veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du membre du personnel, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

3° De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° De consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil du membre du personnel, et en particulier du jeune membre du personnel;

5° D'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au membre du personnel.

Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

**Article 95.** - Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux.

**Article 96.** - A droit au traitement qui lui serait revenu s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel apte à travailler au moment de se rendre au travail :

1° Qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu de travail pourvu que ce retard ou cette absence soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° Qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux de travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

**Article 97.** - Le membre du personnel a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

#### **Sous-section II. - Des devoirs du membre du personnel**

**Article 98.** - Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction.



Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements et par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées à l'article 129.

Il doit respecter les obligations fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de l'établissement.

**Article 99.** - Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec le public et les étudiants.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

**Article 100.** - Les membres du personnel doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

**Article 101.** - Le membre du personnel ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement où il exerce ses fonctions.

Il exécute ponctuellement les ordres de service et accomplit sa tâche avec zèle et exactitude.

**Article 102.** - Il ne peut utiliser les étudiants à des fins de propagande ou de publicité commerciale.

**Article 103.** - Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Article 104.** - Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 105.** - Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

## Section II. - Incompatibilités

**Article 106.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1<sup>er</sup> toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

**Article 107.** - En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 106, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la commission paritaire compétente.

La commission paritaire émet son avis dans les trente jours de la réception de la demande.

**Article 108.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel administratif d'un établissement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire au caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de cet

établissement.

**Article 109.** - Les incompatibilités visées à l'article 108 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

**Article 110.** - Le pouvoir organisateur qui constate qu'un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l'article 106, incompatible avec sa fonction, ou qui est, au sens de l'article 108, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif ou pédagogique de l'établissement, le lui notifie par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Le membre du personnel peut, sauf en cas de faute grave, se prémunir contre tout risque de voir mettre un terme à son contrat en établissant qu'il n'exerce plus l'occupation qu'il lui est fait grief d'avoir eue.

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel, sauf s'il introduit un recours, dans le mois, devant le tribunal du travail.

Le membre du personnel qui introduit un recours reste en activité de service.

**Article 111.** - Le pouvoir organisateur autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement libre subventionné;

2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaire qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel;

3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le pouvoir organisateur répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

### **Section III. - De la protection de la vie privée**

**Article 112.** - Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée du membre du personnel.

### **Section IV. - Dossier professionnel**

**Article 113.** - Le dossier professionnel du membre du personnel comprend le dossier administratif et, le cas échéant, le dossier disciplinaire.

Toute pièce versée au dossier disciplinaire doit faire l'objet d'un visa préalable du membre du personnel intéressé.

L'obligation visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur fait la preuve que la demande de visa a été adressée au membre du personnel.

Le membre du personnel dispose d'un délai de cinq jours ouvrables pour viser la pièce versée au dossier disciplinaire, à partir du moment où la demande de visa lui a été adressée par le pouvoir organisateur.

Toute procédure disciplinaire ne peut s'appuyer que sur des pièces appartenant



au dossier disciplinaire. Le dossier administratif contient exclusivement les documents relatifs aux statuts administratif et pécuniaire du membre du personnel. Ces documents proviennent d'une part de la relation entre le pouvoir organisateur et le pouvoir subsidiant, et d'autre part, de la relation entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

Le Gouvernement approuve les modalités de constitution du dossier et d'accès à celui-ci, fixées par la Commission paritaire compétente.

### **Section V. - De la suspension de l'engagement**

**Article 114.** - Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

- 1° Pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement;
- 2° Pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;
- 3° Pendant les périodes d'appel ou de rappel sous les armes;
- 4° Pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection;
- 5° Pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;
- 6° Pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;
- 7° Pour la durée du service accompli auprès de la protection civile;
- 8° Pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience;
- 9° Pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

**Article 115.** - la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de son accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines -dix en cas de grossesse multiple avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le membre du personnel ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine pour une période d'une durée égale à la durée des périodes pendant laquelle elle a continué à travailler ou à chômer de manière contrôlée, ou des périodes assimilées à des périodes de travail, à partir de la sixième semaine jusqu'à la deuxième semaine y incluse, et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de grossesse multiple, précédant la date exacte de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, la période de repos postnatal déterminée conformément aux alinéas précédents peut, à la demande du membre du personnel, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, le membre du personnel remet au pouvoir



organisateur un certificat de l'établissement hospitalier attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

Le membre du personnel conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

**Article 116.** - En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail. Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire, conformément à l'article 128, le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le membre du personnel peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

En outre, le membre du personnel ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur, ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du membre du personnel estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin, délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur.

Les frais de déplacement du membre du personnel sont à charge du pouvoir organisateur.

Le médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

## Section VI. - De la chambre de recours

**Article 117.** - Il est créé une chambre de recours pour les membres du personnel administratif des établissements libres subventionnés.

Le Gouvernement institue la chambre de recours après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

**Article 118.** - La chambre de recours est composée :

1° D'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel des établissements libres subventionnés. Le Gouvernement nomme deux membres suppléants pour chaque membre effectif;

2° D'un président et de deux présidents suppléants;

3° D'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté du Gouvernement; la chambre de recours comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le





Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 117. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

Le président et les présidents suppléants sont choisis par le Gouvernement parmi les magistrats en activité ou retraités.

**Article 119.** - Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

**Article 120.** - La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

**Article 121.** - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

**Article 122.** - Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

**Article 123.** - Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement libre subventionné de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué,

s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

**Article 124.** - La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision peut être prise quel que soit le nombre de membres présents.

**Article 125.** - La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge.

**Article 126.** - L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

**Article 127.** - L'avis de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné et, dans tous les cas, au plus tard nonante jours à partir de la date de réception du recours introduit par le membre du personnel. Il est motivé.

**Article 128.** - Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

## **Section VII. - De la commission paritaire**

**Article 129.** - Les dispositions du chapitre IX du titre III du décret du 24 juillet 1997 sont d'application pour les Hautes Ecoles libres subventionnées.

## **CHAPITRE III. - Des membres du personnel des établissements officiels subventionnés**

### **Section I<sup>re</sup>. - Devoirs**

**Article 130.** - Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction et de l'enseignement officiel.

**Article 131.** - Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées à l'article 155.

**Article 132.** - Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec les étudiants et le public.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

**Article 133.** - Il ne peut exposer les étudiants à des actes de propagande politique, religieuse ou philosophique, ou de publicité commerciale.

**Article 134.** - Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par leur acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement où il exerce sa fonction.

Il ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

**Article 135.** - Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Article 136.** - Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 137.** - Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

**Article 138.** - Le membre du personnel doit respecter les obligations, fixées par écrit dans l'acte de désignation ou de nomination, qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur auprès duquel il exerce ses fonctions.

## Section II. - Incompatibilités

**Article 139.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1<sup>er</sup> toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont indiquées dans tout acte de désignation ou de nomination.

**Article 140.** - En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 139, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peuvent demander l'avis de la commission paritaire locale.

L'avis est donné dans les trente jours de la réception de la demande.

**Article 141.** - La chambre de recours instituée par l'article 143 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités.

Lorsque l'avis demandé à l'article 140 a été obtenu ou à l'expiration du délai de trente jours visé à ce même article, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur saisit la chambre de recours qui se prononce par voie d'avis.

La décision finale du pouvoir organisateur se conforme à l'avis visé à l'alinéa 2.

**Article 142.** - Le pouvoir organisateur autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement libre subventionné;

2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaire qui rendent

impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel;

3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le pouvoir organisateur répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

### Section III. - De la chambre de recours

**Article 143.** - Il est créé une chambre de recours pour les membres du personnel administratif des établissements officiels subventionnés.

Le Gouvernement institue la chambre de recours après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement officiel subventionné agréés au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

**Article 144.** - La chambre de recours est composée :

1° D'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel des établissements officiels subventionnés. Le Gouvernement désigne deux membres suppléants pour chaque membre effectif;

2° D'un président choisi parmi les magistrats en activité ou retraités;

3° D'un secrétaire et de deux secrétaires adjoints.

Le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté du Gouvernement; la chambre comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 143. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

**Article 145.** - Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

**Article 146.** - La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

**Article 147.** - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.



Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

**Article 148.** - Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

**Article 149.** - Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement officiel subventionné ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

**Article 150.** - La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision peut être prise quel que soit le nombre de membres présents.

**Article 151.** - La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge.

**Article 152.** - L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages. L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

**Article 153.** - L'avis de la chambre est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné et, dans tous les cas, au plus tard nonante jours à partir de la date de réception du recours introduit par le membre du personnel. Il est motivé.

**Article 154.** - Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française.

Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

#### **Section IV. - Des commissions paritaires**

**Article 155.** - Les dispositions du chapitre VI du titre IV du décret du 24 juillet 1997 sont d'application pour les Hautes Ecoles officielles subventionnées.

### **TITRE III. - Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finale**

#### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Dispositions modificatives**

**Article 156.** - L'Arrêté royal du 14 décembre 1978 fixant les conditions pour la détermination du nombre d'emplois dans les fonctions du personnel administratif d'enseignement supérieur de type long et l'arrêté royal n° 78 du 21 juillet 1982 fixant les règles et les conditions de calcul du nombre d'emplois dans certaines fonctions du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel administratif, notamment dans l'enseignement supérieur de type court ne sont pas applicables aux établissements visés à l'article 1<sup>er</sup>.

**Article 157.** - L'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux tel que remplacé par l'arrêté du Gouvernement du 3 septembre 1996 et modifié par le décret du 10 avril 2003 est complété par le point suivant :

« 15° le décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française. »

**Article 158.** - Dans le décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, sont apportées les modifications suivantes :

1° L'article 17ter tel qu'inséré par le décret du 20 décembre 2001, est complété par l'alinéa suivant :

« Le membre du personnel administratif en congé pour mission soumis au décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 17bis, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. »;

2° L'article 28 est complété par l'alinéa suivant : « Le membre du personnel administratif en disponibilité pour mission spéciale soumis au décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 27, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. »

**Article 159.** - L'article 31 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles est complété par la disposition suivante :

« § 4 Les coûts salariaux des membres du personnel administratif désignés ou engagés à titre temporaire, engagés ou nommés à titre définitif conformément au



décret du 20 juin 2008, relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ne peuvent être inférieurs à 5 % de l'allocation annuelle globale. »

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> doivent comprendre au moins un membre du personnel de niveau 1 et un membre du personnel des niveaux 2+, 2 ou 3.

En ce qui concerne les membres du personnel de niveau 1, les établissements ayant recruté un membre du personnel conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7bis du décret du 25 juillet 1996, sont réputés satisfaire à l'obligation visée à l'alinéa précédent.

Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne peut être supérieur à 75 %, ni être inférieur à 65 % du nombre total d'emplois.

**Article 160.** - L'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> du décret du 12 mai 2004 est complété par les mots suivants : «, à l'exception des Hautes Ecoles ».

## CHAPITRE II. - Dispositions abrogatoires

**Article 161.** - L'article 7bis du décret du 25 juillet 1996 est abrogé.

**Article 162.** - L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7bis du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française est abrogé.

## CHAPITRE III. - Dispositions transitoires

**Article 163.** - § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée au plus tard à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7bis du décret du 25 juillet 1996, conservent le bénéfice de leur désignation ou de leur engagement, ainsi que l'avancement pécuniaire et les revalorisations barémiques liés à ladite désignation ou au dit engagement.

§ 2. Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif au plus tard à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions visées au § 1<sup>er</sup>, conservent le bénéfice de leur nomination ou engagement à titre définitif, ainsi que l'avancement pécuniaire et les revalorisations barémiques liées à ladite nomination ou au dit engagement à titre définitif.

**Article 164.** - Jusqu'au 15 septembre 2009, la disposition visée à l'article 159, alinéa 4, est remplacée par la disposition suivante :

« Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne peut être supérieur à 70 % du nombre total d'emplois. ».

**Article 165.** - § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 64 du décret du 9 septembre 1996, à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001 et, s'il échet, au présent article 159, les membres du personnel administratif des établissements de la Communauté française qui ont été désignés à titre temporaire après le 1<sup>er</sup> septembre 1996 au sein d'une Haute Ecole de la Communauté française et après le 1<sup>er</sup> septembre 2002 dans une Ecole supérieure des Arts de la Communauté française dans une fonction de recrutement visée à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 sont nommés à titre définitif à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2007 dans ladite fonction et affectés à l'établissement où ils

exerçaient leur fonction au moment de leur désignation, pour autant qu'à la date de la nomination à titre définitif, ils satisfassent aux conditions suivantes :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- 2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 3° Jouir des droits civils et politiques;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice;
- 5° Etre porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction conférée tel que prévu à l'article 18 du décret du 12 mai 2004;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 7° Compter au moins sept cent vingt jours de service dans une fonction de membre du personnel administratif calculée conformément à l'article 30, § 4, du décret du 12 mai 2004;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel administratif.

**§ 2.** Par dérogation à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001, les membres du personnel des établissements subventionnés qui ont été désignés ou engagés à titre temporaire au ou après le 1<sup>er</sup> septembre 2002 dans une Ecole supérieure des Arts subventionnée dans une fonction de recrutement visée à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 sont nommés ou engagés à titre définitif à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2007 dans ladite fonction et affectés à l'établissement où ils exerçaient leur fonction au moment de leur désignation ou de leur engagement, pour autant qu'à la date de la nomination ou de l'engagement à titre définitif, ils satisfassent aux conditions suivantes :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- 2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 3° Jouir des droits civils et politiques;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice;
- 5° Etre porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction conférée tel que prévu à l'article 18 du décret du 12 mai 2004;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 7° Compter au moins sept cent vingt jours de service dans une fonction de membre du personnel administratif calculée conformément à l'article 30, § 4 du décret du 12 mai 2004;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel administratif.

**§ 3.** Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'administrateur secrétaire dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat sont, à titre personnel, réputés être nommés à titre définitif à une fonction d'adjoint administratif de niveau 2+ telle que définie au présent décret. Les membres du personnel visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> continuent à bénéficier de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable. Ils restent affectés à l'établissement où ils exerçaient la fonction d'administrateur secrétaire avant l'entrée en vigueur du présent décret.

**§ 4.** Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'administrateur secrétaire dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966 précité et affectés à une Ecole supérieure des Arts ou un Institut d'Architecture





organisés par la Communauté française bénéficient à titre personnel de l'échelle barémique attribuée aux membres du personnel visés au § 4, alinéa 1<sup>er</sup>. Ils conservent le bénéfice de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

**§ 5.** Par dérogation à l'article 14, les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire pour l'année académique 2008-2009 dans une Haute Ecole subventionnée conformément à l'article 6, le sont en qualité de temporaire à durée indéterminée au sens du présent décret, pour autant qu'ils aient auparavant été désignés ou engagés à titre temporaire pendant une année académique au moins, et ce dans une fonction correspondante, telle que visée à l'annexe 2 au présent décret.

**Article 166.** - Aussi longtemps que l'article 24 ne fait pas l'objet de dispositions d'exécution spécifiques, les dispositions de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat s'appliquent aux membres du personnel visés par le présent décret.

**Article 167.** - Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret sont censés être nommés ou engagés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions et fonction qu'ils exerçaient à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément au tableau de correspondance repris à l'annexe 2 au présent décret. Ils sont censés être affectés à l'établissement dans lequel ils exercent ces attributions et fonction. Ils conservent toutefois le bénéfice de leur nomination ou engagement à titre définitif antérieur pour la fixation du tantième applicable en matière de pension de retraite.

**Article 168.** - Les membres du personnel visés à l'article précédent continuent à bénéficier de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

**Article 169.** - Pour l'application du présent décret, les titres universitaires conférés conformément aux dispositions en vigueur avant l'application du décret du 31 mars 2004, sont assimilés aux grades académiques fixés par le même décret.

**Article 170.** - Pour l'application du présent décret, les titres de capacité conférés dans l'enseignement supérieur non universitaire conformément aux dispositions en vigueur avant l'application du décret du 31 mars 2004, sont assimilés aux grades fixés par le même décret.

**Article 171.** - Jusqu'au 15 septembre 2013, à l'occasion de l'appel visé à l'article 5, le pouvoir organisateur examine prioritairement les candidatures pour une désignation ou un engagement à titre temporaire des membres de son personnel exerçant au sein de l'établissement une fonction de membre du personnel administratif, à quelque titre que ce soit, ou de personnel auxiliaire d'éducation, pour autant qu'ils n'aient pas fait l'objet d'une évaluation défavorable pour l'exercice de cette fonction.

Les services prestés en qualité de membre du personnel auxiliaire d'éducation désigné ou engagé à titre temporaire dans une Haute Ecole conformément aux dispositions de l'article 28 du décret du 25 juillet 1996 sont assimilés aux services visés à l'article 32, § 4, 1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> du présent décret, lorsque ces membres du personnel sont recrutés à titre temporaire en application de l'alinéa précédent

**Article 172.** - Par dérogation à l'article 5, alinéa 3, l'appel au Moniteur belge pour l'année académique 2008-2009 est publié au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2008.

Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire conformément à l'appel mentionné dans l'alinéa précédent sont censés être recrutés à titre temporaire à la date du 15 septembre 2008, pour autant qu'ils aient exercé à cette date une fonction de membre du personnel administratif.

#### **CHAPITRE IV. - Disposition finale**

**Article 173.** - Les articles 3 à 13 produisent leurs effets le 28 février 2008. L'article 159, alinéa 4 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Les articles 16 à 19 entrent en vigueur le 15 septembre 2009.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

Bruxelles, le 20 juin 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté française,

**R. DEMOTTE**

La Vice-Présidente et Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales,

**Mme M.-D. SIMONET**

Le Vice-Président et Ministre du Budget, des Finances, de la Fonction publique et des Sports,

**M. DAERDEN**

Le Ministre de l'Enseignement obligatoire,

**C. DUPONT**

La Ministre de la Culture et de l'Audiovisuel,

**Mme F. LAANAN**

La Ministre de l'Enfance, de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,

**Mme C. FONCK**

Le Ministre de la Jeunesse et de l'Enseignement de Promotion sociale

**M. TARABELLA**



## PERSONNEL ADMINISTRATIF DES HAUTES ECOLES

### FONCTIONS DE RANG 1

Fonction de niveau 1 :  
Attaché  
Fonction de niveau 2 + :  
Adjoint administratif  
Fonction de niveau 2 :  
Agent administratif de niveau 2  
Fonction de niveau 3 :  
Agent administratif de niveau 3

### FONCTIONS DE RANG 2

Fonction de niveau 1 :  
Attaché  
Fonction de niveau 2 + :  
Adjoint administratif  
Fonction de niveau 2 :  
Agent administratif de niveau 2  
Fonction de niveau 3 :  
Agent administratif de niveau 3

Vu pour être annexe au décret du 20 juin 2008, relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnée par la communauté française.

La Ministre de l'Enseignement supérieur,  
Mme M.-D. SIMONET



## Annexe 2

Fonctions visées à l'article 17 du décret du 12 mai 2004		Fonctions visées à l'article 3 du décret relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française
Fonctions de recrutement	Fonctions de promotion	
////////////////////	////////////////////	Fonction de niveau 1 : Attaché
////////////////////	////////////////////	
////////////////////	////////////////////	Fonction de niveau 2+ : Adjoint administratif
////////////////////	////////////////////	
Secrétaire-comptable	Administrateur secrétaire	Fonction de niveau 2 : Agent administratif de niveau 2
Correspondant- comptable	Assistant bibliothécaire	Fonction de niveau 2 : Agent administratif de niveau 2
Rédacteur		Fonction de niveau 2 : Agent administratif de niveau 2
Commis Commis-dactylographe Commis- sténodactylographe	Premier commis chef	Fonction de niveau 3 : Agent administratif de niveau 3
Messenger-Huissier Surveillant	Premier surveillant-chef	

Vu pour être annexe au décret du 20 juin 2008, relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnée par la communauté française.

La Ministre de l'Enseignement supérieur,  
Mme M.-D. SIMONET

