



CIRCULAIRE N° 2873

DU 15/09/2009

Objet : Note explicative des dispositions statutaires applicables aux membres du **personnel ouvrier** des établissements de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement de promotion sociale organisés par la Communauté française soumis au statut du 12 mai 2004

Interprétations et commentaires

Réseau : Communauté française

Niveaux & Services : Enseignement obligatoire et enseignement de promotion sociale

Aux chefs des établissements d'enseignement obligatoire et de promotion sociale organisés par la Communauté française ;

Aux administrateurs(trices) des internats autonomes de la Communauté française ;

Aux administrateurs(trices) des homes d'accueil de l'enseignement spécialisé de la Communauté française ;

Aux directeurs(trices) des centres de dépaysement et de plein air de la Communauté française, du centre d'autoformation et de formation continuée de la Communauté française, du Centre technique et pédagogique de l'Enseignement de la Communauté française, et des Centres techniques de la Communauté française de Strée et de Gembloux

Circulaire	Administrative	
Emetteur	Administration	AGPE
Destinataire	Direction	Enseignement obligatoire et enseignement de promotion sociale organisés par la Communauté française
Contact	Le Secrétariat du directeur général : 02/413.39.31	
Documents à renvoyer	Non	
Date limite d'envoi	Sans objet	
Objet	Note explicative des dispositions statutaires applicables aux membres du personnel ouvrier des établissements de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement de promotion sociale organisés par la Communauté française soumis au statut du 12 mai 2004	

Autorité : A.G.P.E.

Signataire : Bernard GORET

Gestionnaire : Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française

Nombre de pages : 76

Mots-clés : personnel ouvrier - enseignement

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE DE BELGIQUE

ADMINISTRATION GENERALE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT



LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL OUVRIER
DES ETABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE ET DE L'ENSEIGNEMENT DE
PROMOTION SOCIALE ORGANISES PAR LA COMMUNAUTE FRANCAISE SOUMIS AU STATUT
DU 12 MAI 2004



**Réalisé par la Direction générale des Personnels de
l'Enseignement de la Communauté française**

TABLE DES MATIERES

	Pages
AVANT-PROPOS	7
LISTE DES TEXTES A PORTEE STATUTAIRE	8-9
TITRE I^{ER} – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRE	10
Chapitre I FONCTIONS	10
I.1. <u>Le classement des fonctions</u>	10
Chapitre II TITRES	11
II.1. <u>Titres requis</u>	11 à 13
II.2. <u>Equivalence</u>	13
II.3. <u>Reconnaissance professionnelle</u>	13
II.4. <u>Aucune dérogation au régime des titres n'est prévue par le statut</u>	13
Chapitre III ZONES D'AFFECTION, COMMISSIONS ZONALES D'AFFECTION ET COMMISSION INTERZONALE D'AFFECTION	14
Chapitre IV RECRUTEMENT	15
IV.1. <u>Membre du personnel désigné à titre temporaire</u>	15
IV.1.1. <u>Mesures préalables à la désignation à titre temporaire (article 189 § 3 du Décret du 12 mai 2004).</u>	15
IV.1.2. <u>Conditions à remplir par les candidats à une désignation à titre temporaire</u>	15
IV.1.3. <u>La désignation à titre temporaire proprement dite</u>	15-16
IV.1.4. <u>Durée de la désignation à titre temporaire</u>	16
IV.1.5. <u>L'obligation de proposer la désignation au dernier membre du personnel ouvrier ayant exercé précédemment à titre temporaire la fonction considérée au sein de l'établissement</u>	16
IV.1.6. <u>Rapport motivé du directeur d'établissement sur la manière dont le membre du personnel ouvrier temporaire s'est acquitté de sa tâche et incidence de ce rapport</u>	16-17
IV.1.7. <u>Licenciement moyennant préavis non exclusivement justifié par des considérations liées à l'équilibre budgétaire de l'établissement</u>	17
IV.1.7.1. <u>Convocation à une audition préalable</u>	17
IV.1.7.2. <u>Audition</u>	17
IV.1.7.3. <u>Avis préalable et motivé du Comité de Concertation de Base</u>	18
IV.1.7.4. <u>Rédaction de la décision de licenciement</u>	18
IV.1.7.5. <u>Préavis</u>	18
IV.1.7.6. <u>Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire</u>	18
IV.1.8. <u>Licenciement moyennant préavis exclusivement justifié par des considérations liées à l'équilibre budgétaire de l'établissement</u>	19
IV.1.8.1. <u>Avis préalable et motivé du Comité de concertation de base</u>	19
IV.1.8.2. <u>Rédaction de la décision de licenciement</u>	19
IV.1.8.3. <u>Préavis</u>	19-20
IV.1.9. <u>Licenciement sans préavis pour faute grave</u>	20

IV.1.9.1. Convocation à une audition préalable	20
IV.1.9.2. Audition	21
IV.1.9.3. Rédaction de la décision de licenciement	21
IV.1.9.4. Conséquences du licenciement pour faute grave d'un membre du personnel ouvrier désigné à titre temporaire	21
IV.2. Membre du personnel admis au stage	22
IV.2.1. Condition préalable à l'admission au stage	22
IV.2.2. Conditions à remplir pour être admis au stage	22
IV.2.3. Classement des ouvriers temporaires pour l'admission au stage	22
IV.2.4. La proposition d'admission au stage	22-23
IV.2.5. L'admission au stage proprement dite	23
IV.2.6. Durée du stage	23
IV.2.7. Rapport motivé du directeur d'établissement sur la manière dont le membre du personnel ouvrier stagiaire s'est acquitté de sa mission et incidence de ce rapport	24
IV.2.8. Licenciement moyennant préavis	24
IV.2.8.1. Licenciement au cours du stage	24 à 26
IV.2.8.2. Licenciement à l'issue du stage	26 à 28
IV.2.9. Licenciement sans préavis pour faute grave	28
IV.2.9.1. Convocation à une audition préalable	28
IV.2.9.2. Audition	29
IV.2.9.3. Rédaction de la proposition de licenciement, transmission au Ministre et décision	29
IV.2.9.4. Conséquences du licenciement pour faute grave d'un membre du personnel ouvrier stagiaire	29
IV.3. Membre du personnel nommé à titre définitif	30
IV.3.1. La nomination à titre définitif proprement dite	30
Chapitre V. PROMOTION	31
V.1. Mesures préalables à la nomination à une fonction de promotion	31
V.2. Conditions à remplir par les candidats à une nomination à titre définitif	31-32
V.3. La nomination à titre définitif proprement dite	32
Chapitre VI. CHANGEMENT D'AFFECTION	33
VI.1. <u>Le changement d'affectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement</u>	33
VI.1.1. Le changement d'affectation dans un emploi vacant	33
VI.1.2. Prise d'effets du changement d'affectation dans un emploi vacant	33
VI.1.3. Introduction de la demande de changement d'affectation dans un emploi vacant d'un autre établissement de la même zone	33
VI.1.4. Introduction de la demande de changement d'affectation dans un emploi vacant au sein d'une autre zone	33
VI.2. <u>Le changement d'affectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de promotion</u>	34
VI.2.1. Le changement d'affectation dans un emploi vacant	34
VI.2.2. Prise d'effets du changement d'affectation dans un emploi vacant	34
VI.2.3. Introduction de la demande de changement d'affectation dans un emploi vacant d'un autre établissement de la même zone ou dans une autre zone	34
Chapitre VII. DEVOIRS	35
Chapitre VIII. PEINES DISCIPLINAIRES	36
VIII.1. Procédure disciplinaire	36

VIII.1.1.	Suspension de la procédure et du prononcé disciplinaires	36
VIII.1.2.	Audition préalable	36
VIII.1.3.	Possibilité d'introduction d'un recours	37
VIII.1.4.	La Chambre de recours	37
VIII.2.	<u>Prise de cours d'une peine disciplinaire</u>	37
VIII.3.	<u>Conséquences de la peine disciplinaire infligée</u>	38
VIII.4.	<u>Radiation des peines disciplinaires</u>	38
Chapitre IX. DE LA SUSPENSION PREVENTIVE		39
IX.1.	<u>De la suspension préventive des membres du personnel ouvrier nommés à titre définitif</u>	39
IX.1.1.	Mesure de suspension préventive	39
IX.1.1.1.	Caractéristiques	39
IX.1.1.2.	Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	39-40
IX.1.1.3.	Procédure	40-41
IX.1.1.4.	Effets de la décision	41
IX.1.1.5.	Durée de la suspension préventive	41 à 43
IX.1.2.	Mesure d'écartement sur-le-champ	43
IX.1.2.1.	Caractéristiques	43
IX.1.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	43
IX.1.2.3.	Procédure	43-44
IX.1.3.	Traitement du membre du personnel écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	44
IX.1.3.1.	Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive	44-45
IX.1.3.2.	Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point IX.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin	45-46
IX.2.	<u>De la suspension préventive des membres du personnel ouvrier admis au stage</u>	46
IX.2.1.	Mesure de suspension préventive	46
IX.2.1.1.	Caractéristiques	46
IX.2.1.2.	Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	47
IX.2.1.3.	Procédure	47-48
IX.2.1.4.	Effets de la décision	48
IX.2.1.5.	Durée de la suspension préventive	49
IX.2.2.	Mesure d'écartement sur-le-champ	49
IX.2.2.1.	Caractéristiques	49
IX.2.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	49-50
IX.2.2.3.	Procédure	50
IX.2.3.	Traitement du membre du personnel ouvrier écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	50
IX.2.3.1.	Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive	50-51
IX.2.3.2.	Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point IX.2.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin	51
IX.3.	<u>De la suspension préventive des membres du personnel ouvrier temporaire</u>	51
IX.3.1.	Mesure de suspension préventive	51

IX.3.1.1. Caractéristiques	51-52
IX.3.1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	52
IX.3.1.3. Procédure	52-53
IX.3.1.4. Effets de la décision	53
IX.3.1.5. Durée de la suspension préventive	53-54
IX.3.2. Mesure d'écartement sur-le-champ	54
IX.3.2.1. Caractéristiques	54
IX.3.2.2. Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	54
IX.3.2.3. Procédure	55
IX.3.3. Traitement du membre du personnel ouvrier écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	55
IX.3.3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive	55
IX.3.3.2. Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point IX.3.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin	56
Chapitre X. MEMBRES DU PERSONNEL VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE	57
X.1. <u>Du régime des membres du personnel ouvrier admis au stage</u>	57
X.1.1. Droit de la victime	57
X.1.2. Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	58
X.1.3. Procédure	58-59
X.2. <u>Du régime des membres du personnel ouvrier nommés à titre définitif</u>	60
X.2.1. Droit de la victime	60
X.2.2. Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	60
X.2.3. Procédure	60 à 62
X.2.4. Effets sur la carrière du membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif	62
Chapitre XI. SIGNALEMENT	63
XI.1. <u>Auteur du bulletin de signalement</u>	63
XI.2. <u>Mentions de signalement et portée de ces mentions</u>	64
XI.3. <u>Période d'attribution du signalement</u>	64-65
XI.4. <u>Contenu et mode de modification de la mention de signalement</u>	65
XI.4.1. Fiche individuelle et portée de celle-ci	65
XI.4.2. Mode de modification de la mention de signalement	66
XI.5. <u>Prise de connaissance du bulletin de signalement et recours éventuel</u>	66
XI.5.1. Prise de connaissance du bulletin de signalement	66
XI.5.2. Recours éventuel	66-67
XI.6. <u>Conséquences de l'obtention de la mention "insuffisant" portée au bulletin de signalement</u>	67
Chapitre XII. CHAMBRE DE RECOURS	68
Chapitres XIII. POSITIONS ADMINISTRATIVES	69
XII.1. <u>Activités de service</u>	69
XII.2. <u>Non-activité</u>	69-70
XIII.3. <u>Disponibilité</u>	70
XIII.4. <u>Disponibilité par défaut d'emploi</u>	70
XIII.4.1. Définition	70
XIII.4.2. Circonstances justifiant la mise en disponibilité par défaut d'emploi	70
XIII.4.3. Qui doit être en disponibilité par défaut d'emploi	71

XIII.4.4.	Le rappel provisoire à l'activité de service, le rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée et la réaffectation	71
XIII.4.4.1.	Définition	71
XIII.4.4.2.	La réaffectation	71
XIII.4.4.3.	Le rappel provisoire à l'activité de service et le rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée	71-72
XIII.4.5.	La situation du membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi	72
XIII.4.5.1.	En cas de refus d'occuper l'emploi qui lui est conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée	72
XIII.4.5.2.	En cas de réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée	72
XIII.4.5.3.	En cas d'impossibilité de le réaffecter ou de le rappeler à l'activité de service pour une durée indéterminée	72
XIII.4.5.4.	En cas d'impossibilité de le réaffecter, de le rappeler provisoirement à l'activité de service ou de le rappeler à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif	73
XIII.4.5.5.	En cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction de promotion	73
XIII.4.5.6.	En cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi suite à la reprise de l'établissement par un pouvoir organisateur d'enseignement subventionné	73
XIII.4.6.	Conséquences d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi	74
Chapitre XIV. <u>DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS</u>		75
XIV.1.	<u>Démission d'office et sans préavis des membres du personnel désignés à titre temporaire, admis au stage ou nommés à titre définitif</u>	75
XIV.2.	<u>Démission d'office et sans préavis des membres du personnel nommés à titre définitif</u>	75
Chapitre XV. <u>GESTION DES EMPLOIS</u>		76

AVANT-PROPOS

L'ambition des auteurs de ce syllabus est de permettre aux membres du personnel ouvrier (personnel de maîtrise, gens de métier et de service) de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement de promotion sociale de mieux comprendre les dispositifs statutaires qui régissent leur carrière.

Ce document est établi en fonction des textes en vigueur au 1^{er} septembre 2009. Des mises à jour interviendront ultérieurement en fonction de l'évolution de la législation.

Le lecteur voudra bien dès lors considérer ce syllabus comme un outil de travail et devra toujours se référer aux textes légaux et réglementaires qui sont les seuls documents officiels en la matière.

Liste des textes à portée statutaire

Ces textes peuvent être consultés sur les sites suivants : <http://www.cdadoc.cfwb.be/> en cliquant ensuite sur Gallilex, <http://www.cass.be/loi/loi.htm> et <http://www.moniteur.be/> .

1. Loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat.
2. Arrêté ministériel du 12 avril 1967 fixant le modèle du bulletin de signalement et le modèle de la fiche individuelle des membres du personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, normal, technique et artistique de l'Etat.
3. Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public
4. 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, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat.
5. Arrêté royal du 1^{er} décembre 1970 fixant le statut pécuniaire des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat.
6. Loi du 16 mars 1971 sur le travail.
7. Arrêté royal du 20 décembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales (personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement de l'Etat.
8. Arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.
9. 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.
10. Décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement.
11. Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française.
12. Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française.
13. 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.
14. Décret du 20 décembre 2001 relatif à la promotion de la santé à l'école.
15. 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.

16. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 fixant le modèle de proposition d'admission au stage au membre du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française désigné à titre temporaire.
17. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 fixant le modèle d'acte de désignation à titre temporaire d'un membre du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.
18. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 fixant le modèle du rapport sur la manière dont le membre du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, désigné à titre temporaire, s'est acquitté de sa tâche.
19. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juillet 2007 fixant le modèle du rapport motivé sur la manière dont le membre du personnel administratif ou du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, stagiaire, s'est acquitté de sa mission.
20. Décret du 23 janvier 2009 portant des dispositions relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles pour l'exercice de fonctions dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire ordinaire et spécialisé, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire, secondaire artistique à horaire réduit de la communauté française et les internats dépendant de ces établissements, et les centres psycho-médico-sociaux, relatives au congé pour activités sportives et diverses mesures urgentes en matière d'enseignement (Chap.11).
21. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 février 2009 fixant les échelles de traitement des fonctions du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française.

TITRE I^{ER} – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES

CHAPITRE I FONCTIONS

Les fonctions évoquées dans le présent chapitre sont celles exercées par les membres du personnel ouvrier (personnel de maîtrise, gens de métier et de service) effectuant leurs prestations dans les établissements de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement de promotion sociale.

Par ailleurs, sont assimilés, pour l'application des règles statutaires, à des établissements d'enseignement :

- les internats autonomes (les internats qui ne dépendent pas d'un établissement d'enseignement) ;
- les internats annexés à un établissement d'enseignement;
- les homes d'accueil (les internats hébergeant des handicapés en vue de leur permettre de fréquenter comme externes un établissement d'enseignement spécialisé) ;
- le Centre d'autoformation et de formation continuée de l'enseignement de la Communauté française;
- le Centre technique et pédagogique de l'enseignement de la Communauté française;
- les Centres de dépaysement et de plein air de la Communauté française;
- les Centres techniques de la Communauté française de STREE et de GEMBLOUX.

I.1. LE CLASSEMENT DES FONCTIONS

Les fonctions exercées par les membres du personnel administratif sont classées comme suit par **l'article 180 du Décret du 12 mai 2004** en fonctions de recrutement et en fonctions de promotion.

1° fonctions de recrutement :

- a) aide-cuisinier;
- b) ouvrier d'entretien;
- c) ouvrier d'entretien qualifié;
- d) ouvrier qualifié;
- e) veilleur de nuit;
- f) cuisinier;
- g) préparateur;
- h) mouleur;
- i) relieur d'art;
- j) compositeur-typographe;
- k) opérateur-technicien;
- l) luthier-réparateur.

2° fonctions de promotion :

- a) premier préparateur-chef d'équipe;
- b) premier ouvrier d'entretien qualifié-chef d'équipe;
- c) premier ouvrier qualifié-chef d'équipe;
- d) premier cuisinier-chef d'équipe;
- e) magasinier.

CHAPITRE II TITRES

II.1. TITRES REQUIS

Les titres requis pour les fonctions de recrutement des membres du personnel administratif sont fixés comme suit par **l'article 181 du Décret du 12 mai 2004**:

1. Pour les fonctions d'aide-cuisinier, d'ouvrier d'entretien ou de veilleur de nuit : aucune condition de diplôme ou de certificat d'études.

2. Pour la fonction d'ouvrier d'entretien qualifié :

a) diplôme ou certificat de cours techniques secondaires inférieurs créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française; ou

b) attestation de réussite d'une troisième année de l'enseignement secondaire délivrée dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française; ou

c) six années de pratique professionnelle en rapport avec la fonction.

Le Gouvernement décide si la pratique professionnelle visée en c) est en rapport avec la fonction d'ouvrier d'entretien qualifié.

3. Pour la fonction de cuisinier :

a) diplôme ou certificat de cours techniques secondaires inférieurs créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française; ou

b) attestation de réussite d'une troisième année de l'enseignement secondaire délivrée dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française; ou

c) six années de pratique professionnelle en rapport avec la fonction.

Le Gouvernement décide si la pratique professionnelle visée en c) est en rapport avec la fonction de cuisinier.

4. Pour les fonctions d'ouvrier qualifié ou de préparateur :

a) diplôme ou certificat de fin d'études d'une école secondaire inférieure ou de cours techniques secondaires inférieurs créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française; ou

b) attestation de réussite d'une troisième année de l'enseignement secondaire délivrée dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française.

5. Pour la fonction de mouleur :

a) diplôme ou certificat de cours techniques secondaires inférieurs créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française et un certificat constatant la fréquentation avec fruit d'un cours de moulage dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française; ou

b) attestation de réussite d'une troisième année de l'enseignement secondaire délivrée dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française et un

certificat constatant la fréquentation avec fruit d'un cours de moulage dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française.

6. Pour la fonction de relieur d'art :

- a) diplôme ou certificat de cours techniques secondaires inférieurs (Section reliure), créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française; ou
- b) attestation de réussite d'une troisième année de l'enseignement secondaire (Section reliure) délivrée dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française.

7. Pour la fonction de compositeur-typographe

- a) diplôme ou certificat de cours techniques secondaires inférieurs (Section typographie) créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française; ou
- b) attestation de réussite d'une troisième année de l'enseignement secondaire (Section typographie) délivrée dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française.

8. Pour la fonction d'opérateur-technicien :

- a) diplôme ou certificat de fin d'études d'une école secondaire supérieure délivré dans l'enseignement secondaire de plein exercice ou dans l'enseignement en alternance ou de cours techniques secondaires supérieurs créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française; ou
- b) douze années de pratique professionnelle en rapport avec la fonction.

Le Gouvernement décide si la pratique professionnelle visée en b) est en rapport avec la fonction d'opérateur-technicien.

9. Pour la fonction de luthier-réparateur :

Douze années de pratique professionnelle en rapport avec la fonction. Le Gouvernement décide si la pratique professionnelle est en rapport avec la fonction de luthier-réparateur.

Il est à noter que des **dispositions transitoires reprises à l'article 337 du Décret du 12 mai 2004** précisent que sont assimilés au titre requis pour les fonctions :

1. d'ouvrier d'entretien qualifié :

- a) le certificat ou diplôme de fin d'études d'une école secondaire inférieure créée, subventionnée ou reconnue par la Communauté française;
- b) le brevet d'école professionnelle ou de cours professionnels secondaires inférieurs créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française.

2. de cuisinier

- a) le certificat ou diplôme de fin d'études d'une école secondaire inférieure créée, subventionnée ou reconnue par la Communauté française;
- b) le brevet d'école professionnelle ou de cours professionnels secondaires inférieurs créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française.

3. d'ouvrier qualifié ou de préparateur :

le certificat ou diplôme de fin d'études d'une école secondaire inférieure créée, subventionnée ou reconnue par la Communauté française.

4. de mouleur

a) le certificat ou diplôme de fin d'études d'une école technique secondaire inférieure créée, subventionnée ou reconnue par la Communauté française;

b) le brevet d'école professionnelle ou de cours professionnels secondaires inférieurs créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française et un certificat constatant la fréquentation avec fruit d'un cours de moulage dans un établissement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française.

5. de relieur d'art

a) le brevet d'école professionnelle ou de cours professionnels secondaires inférieurs (section reliure) créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française;

b) le diplôme ou certificat de fin d'études d'une école technique secondaire inférieure (section reliure) créée, subventionnée ou reconnue par la Communauté française.

6. de compositeur-typographe

a) le brevet d'école professionnelle ou de cours professionnels secondaires inférieurs (section typographie) créés, subventionnés ou reconnus par la Communauté française;

b) le diplôme ou certificat de fin d'études d'une école technique secondaire inférieure (Section typographie) créée, subventionnée ou reconnue par la Communauté française.

II.2. EQUIVALENCE

L'équivalence académique est régie par la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers et par le Décret du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration à l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités.

Il est à noter que les titres délivrés en Communauté flamande ou en Communauté germanophone sont, de droit, équivalents à leurs homologues délivrés en Communauté française.

II.3. RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Cette reconnaissance professionnelle est exclusivement réservée aux ressortissants d'un pays membre de l'U.E.

En effet, elle résulte de la réglementation européenne en matière de libre circulation des travailleurs et est définie dans le titre I^{er} du Décret du 23 janvier 2009.

II.4. AUCUNE DEROGATION AU REGIME DES TITRES N'EST PREVUE PAR LE STATUT

Sauf pour les fonctions d'aide-cuisinier, d'ouvrier d'entretien ou de veilleur de nuit pour lesquelles aucune condition de diplôme ou de certificat d'études n'est requise, nul ne peut être désigné à titre temporaire s'il n'est en possession d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer (**article 188 du Décret du 12 mai 2004**).

CHAPITRE III

ZONES D’AFFECTATION, COMMISSIONS ZONALES D’AFFECTATION ET COMMISSION INTERZONALE D’AFFECTATION

Chaque établissement d’enseignement relève d’une des six zones d’affectation définies à l’**article 182 du Décret du 12 mai 2004**.

Dans chaque zone d’affectation a été créée une commission zonale d’affectation dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés à l’**article 183 du Décret du 12 mai 2004**.

Pour l’ensemble des six zones d’affectation a également été créée une commission interzonale d’affectation dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés à l’**article 184 du Décret du 12 mai 2004**.

CHAPITRE IV RECRUTEMENT
--

Dans une fonction de recrutement, le membre du personnel qui remplit les conditions requises, peut être désigné à titre temporaire, puis en qualité de stagiaire, pour ensuite être nommé à titre définitif.

IV.1. MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ A TITRE TEMPORAIRE

IV.1.1. MESURES PREALABLES A LA DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE (ARTICLE 189, § 3, DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Avant toute désignation à titre temporaire, l'emploi est attribué, selon le cas, par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée à un membre du personnel ouvrier en disponibilité par défaut d'emploi (point XIII.4.4.2).

IV.1.2. CONDITIONS A REMPLIR PAR LES CANDIDATS A UNE DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE

Pour être désigné à titre temporaire, le candidat doit remplir les conditions visées à l'article 188 du Décret du 12 mai 2004 et reprises ci-après :

- 1° être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- 2° être de conduite irréprochable;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° avoir satisfait aux lois sur la milice;
- 5° être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer tel que prévu à l'article 181;
- 6° ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire, d'une mise en non-activité disciplinaire, de la démission disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel ouvrier;
- 7° ne pas avoir fait l'objet d'un licenciement pour faute grave prévu aux articles 192 et 205.

En outre, nul ne peut être désigné à titre temporaire au sein d'un établissement s'il a fait l'objet, au cours des deux dernières années scolaires, de deux rapports défavorables consécutifs tels que visés à l'article 190 de la part du directeur de cet établissement.

IV.1.3. LA DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE PROPREMENT DITE

Les candidats visés à l'article 188 du Décret du 12 mai 2004 sont désignés à titre temporaire par le directeur et la désignation fait l'objet d'un acte écrit comme le précise l'article 189, § 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004.

Toute désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement s'effectue soit pour une durée déterminée soit pour une durée indéterminée.

La désignation à titre temporaire s'effectue pour une durée indéterminée dès lors que le membre du personnel compte au moment de sa désignation temporaire, une ancienneté de fonction de 5 ans (**art. 189, § 2 bis, du Décret du 12 mai 2004**).

IV.1.4. DUREE DE LA DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE (ARTICLE 189 § 2 ET § 2 BIS DU DECRET DU 12 MAI 2004)

- Une désignation à titre temporaire dans un emploi vacant prend fin au moment où le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif ou admis au stage prend ses fonctions dans ledit emploi.
- Une désignation temporaire dans un emploi dont le titulaire est temporairement absent prend fin au moment où ledit titulaire reprend ses fonctions.
- La désignation à titre temporaire effectuée pour une durée déterminée prend fin au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la veille de l'année scolaire qui suit la date de désignation.

IV.1.5. L'OBLIGATION DE PROPOSER LA DESIGNATION AU DERNIER MEMBRE DU PERSONNEL OUVRIER AYANT EXERCE PRECEDEMMENT A TITRE TEMPORAIRE LA FONCTION CONSIDEREE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT (ARTICLE 189, § 4, DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Principe et restrictions à ce principe

1. Lorsqu'il est procédé au sein d'un établissement à une désignation à titre temporaire dans une fonction de membre du personnel ouvrier, celle-ci est proposée par le directeur en priorité au dernier membre du personnel ouvrier ayant exercé précédemment à titre temporaire cette fonction au sein de l'établissement, pour autant que ce dernier n'ait pas fait l'objet d'un licenciement
2. Lorsque le membre du personnel ouvrier visé au point 1 exerçait la fonction dans le cadre d'un remplacement d'une durée égale ou supérieure à 15 semaines d'un membre du personnel ouvrier temporaire, la désignation à titre temporaire lui est proposé après que celle-ci l'ait été au membre du personnel ouvrier dont il assurait le remplacement.
3. Lorsque le membre du personnel ouvrier visé au point 1 exerçait la fonction dans le cadre d'un remplacement d'une durée inférieure à 15 semaines d'un membre du personnel ouvrier temporaire, il y a lieu d'entendre par «dernier membre du personnel» le membre du personnel ouvrier dont le remplacement était assuré.
4. Lorsque le membre du personnel ouvrier a été désigné à titre temporaire dans le cadre d'un remplacement d'une durée inférieure à 15 semaines d'un membre du personnel définitif, le directeur n'est pas tenu de lui proposer la désignation dans la fonction considérée.

IV.1.6. RAPPORT MOTIVE DU DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT SUR LA MANIERE DONT LE MEMBRE DU PERSONNEL OUVRIER TEMPORAIRE S'EST ACQUITTE DE SA TACHE ET INCIDENCE DE CE RAPPORT

Le directeur d'établissement peut établir un rapport motivé sur la manière dont le membre du personnel ouvrier temporaire s'est acquitté de sa tâche (**article 190 du D. du 12 mai 2004**), dont le modèle a été fixé par l'A.G. du 02 juin 2004.

Ce rapport intervient, le cas échéant, après une période d'activité de service de six mois minimum. Il est soumis au visa du membre du personnel ouvrier temporaire. Ce visa vaut réception et non accord. Si le membre du personnel ouvrier temporaire n'est pas d'accord avec le contenu de ce rapport, il le mentionne en le visant.

Ce rapport peut revêtir une importance considérable.

Si deux rapports défavorables consécutifs sont rédigés pendant les deux dernières années scolaires, ils empêchent le membre du personnel concerné d'être désigné en qualité de membre du personnel ouvrier temporaire (**article 188, dernier alinéa, du D. du 12 mai 2004**).

IV.1.7. LICENCIEMENT MOYENNANT PRÉAVIS NON EXCLUSIVEMENT JUSTIFIÉ PAR DES CONSIDÉRATIONS LIÉES À L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DE L'ÉTABLISSEMENT

Si le membre du personnel désigné à titre temporaire ne satisfait pas, il peut, moyennant un préavis dont la durée est fixée conformément aux alinéas 2 à 4 de l'article 191, §1^{er}, du Décret du 12 mai 2004 (voir *infra*), être licencié sur décision motivée du chef d'établissement, suivant la procédure fixée à l'**article 191, §§1, 2, 3 et 5 du Décret du 12 mai 2004**.

La procédure fixée à l'**article 191 du Décret du 12 mai 2004** prévoit :

IV.1.7.1. Convocation à une audition préalable

- Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d'établissement envisage de licencier le membre du personnel ouvrier concerné. Ces motifs doivent être clairs, précis et concrets et ce, aux fins que l'intéressé puisse préparer au mieux ses arguments de défense. Toutes les pièces (témoignages écrits, faits défavorables, notes de service etc...) sur lesquelles se fondera l'éventuelle décision de licenciement devront être portées à la connaissance de l'intéressé avant l'audition.

La convocation mentionnera obligatoirement que le temporaire peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

- Modes de notification : soit lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit remise de la convocation de la main à la main moyennant accusé de réception.
- Délai : cinq jours **ouvrables au moins** avant l'audition. Le jour de l'expédition ne peut être pris en compte dans le calcul de ce délai. L'audition ne peut avoir lieu au plus tôt que le sixième jour ouvrable suivant l'envoi ou la remise de la convocation de la main à la main.

IV.1.7.2. Audition

- Un procès-verbal sera établi et signé par l'intéressé. S'il souhaite faire des remarques quant au contenu, celles-ci seront faites par écrit et annexées au procès-verbal.
- En cas de défaut de comparution du temporaire ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

IV.1.7.3. Avis préalable et motivé du Comité de Concertation de base (article 191, §3 du Décret)

Aussitôt la procédure d'audition valablement accomplie, le Comité de concertation de base émet un avis préalable et motivé sur une éventuelle décision de licenciement.

L'article 191 du Décret n'impose pas de délai endéans lequel le COCOBA doit se réunir. Les règles prescrites par 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 autorités¹ sont d'application.

IV.1.7.4. Rédaction de la décision de licenciement

- Elle doit être rédigée en tenant compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- Elle mentionnera obligatoirement les voies de recours dont dispose le membre du personnel ouvrier concerné contre la décision de licenciement dont il fait l'objet².

IV.1.7.5. Préavis

- En cas de désignation à titre temporaire d'une durée inférieure à 15 semaines : préavis d'une durée de **15 jours ouvrables**. (**article 191, § 1^{er}, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).
- En cas de désignation à titre temporaire d'une durée égale ou supérieure à 15 semaines : préavis d'une durée de **3 mois** lorsque l'intéressé a rendu moins de 1800 jours de services dans une fonction de membre du personnel ouvrier des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française. Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 1800 jours de services (**article 191, § 1^{er}, alinéas 2 et 3, du Décret du 12 mai 2004**).
- Le préavis prend cours le premier jour du mois qui suit sa notification (**article 191, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).
- Il ne peut être procédé au licenciement d'un membre du personnel ouvrier si le préavis lui notifié s'achève entre le 30 juin et le 31 août (**article 191, § 5, du Décret du 12 mai 2004**).
- D'autre part, en aucun cas, la durée du délai de préavis ne peut excéder la durée de la désignation à titre temporaire restant à courir (**article 191, § 1^{er}, alinéa 6, du Décret du 12 mai 2004**).

IV.1.7.6. Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire

En vertu de l'**article 189, § 4, du Décret du 12 mai 2004**, le membre du personnel ouvrier temporaire ayant fait l'objet d'un licenciement tel que visé à l'article 191 ne bénéficie plus d'une priorité pour une nouvelle désignation dans cette même fonction au sein de l'établissement concerné.

¹ Cfr art. 27 et 47 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

² La décision de licenciement stipulera ainsi que « *Cette décision peut, dans un délai de 60 jours prenant cours à partir de la notification de la présente, être contestée au moyen d'une requête en annulation adressée, par voie recommandée à la poste, au greffe du Conseil d'Etat, Rue de la Science, 33 à 1040 Bruxelles.* »

IV.1.8. LICENCIEMENT MOYENNANT PRÉAVIS EXCLUSIVEMENT JUSTIFIÉ PAR DES CONSIDÉRATIONS LIÉES À L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DE L'ÉTABLISSEMENT

Un membre du personnel désigné à titre temporaire peut également, moyennant un préavis dont la durée est fixée conformément aux alinéas 2 à 4 de l'article 191, §1^{er}, du Décret du 12 mai 2004 (voir *infra*), être licencié sur décision motivée du chef d'établissement, pour des considérations liées à l'équilibre budgétaire de l'établissement, suivant la procédure fixée à l'article 191, §§1, 3, 4 et 5 du Décret du 12 mai 2004.

La procédure fixée à l'article 191 du Décret du 12 mai 2004 prévoit :

IV.1.8.1. Avis préalable et motivé du Comité de concertation de base (article 191, §3 du Décret)

Le Comité de concertation de base émet un avis préalable et motivé sur une éventuelle décision de licenciement justifié par des considérations liées à l'équilibre budgétaire de l'établissement.

L'article 191 du Décret n'impose pas de délai endéans lequel le COCOBA doit se réunir. Les règles prescrites par 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 autorités³ sont d'application.

IV.1.8.2. Rédaction de la décision de licenciement

- Elle mentionnera obligatoirement les voies de recours dont dispose le membre du personnel concerné contre la décision de licenciement dont il fait l'objet⁴.

IV.1.8.3. Préavis

- En cas de désignation à titre temporaire d'une durée inférieure à 15 semaines : préavis d'une durée de **15 jours ouvrables (article 191, § 1^{er}, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004)**.
- En cas de désignation à titre temporaire d'une durée égale ou supérieure à 15 semaines : préavis d'une durée de **3 mois** lorsque l'intéressé a rendu moins de 1800 jours de services dans une fonction de membre du personnel ouvrier des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française. Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 1800 jours de services (**article 191, § 1^{er}, alinéas 2 et 3, du Décret du 12 mai 2004**).
- Le préavis prend cours le premier jour du mois qui suit sa notification (**article 191, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

³ Cfr art. 27 et 47 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

⁴ La décision de licenciement stipulera ainsi que « Cette décision peut, dans un délai de 60 jours prenant cours à partir de la notification de la présente, être contestée au moyen d'une requête en annulation adressée, par voie recommandée à la poste, au greffe du Conseil d'Etat, Rue de la Science, 33 à 1040 Bruxelles. »

- Lorsque le licenciement du membre du personnel ouvrier a eu lieu **exclusivement pour des considérations liées à l'équilibre budgétaire** de l'établissement et qu'il est ultérieurement procédé au sein de ce même établissement à une désignation à titre temporaire dans la même fonction, cette désignation à titre temporaire est proposée **en priorité** à ce membre du personnel ouvrier (**article 191, § 4, du Décret du 12 mai 2004**).
- La restriction imposée par l'**article 191, § 5, du Décret** n'est pas d'application en cas de licenciement **exclusivement justifié par des considérations économiques** liées à l'équilibre budgétaire de l'établissement. Par conséquent, il PEUT être procédé au licenciement d'un membre du personnel ouvrier si le préavis notifié au membre du personnel ouvrier s'achève entre le 30 juin et le 31 août.
- D'autre part, en aucun cas, la durée du délai de préavis ne peut excéder la durée de la désignation à titre temporaire restant à courir (**article 191, § 1^{er}, alinéa 6, du Décret du 12 mai 2004**).

Par ailleurs, un membre du personnel désigné à titre temporaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de 8 jours ouvrables prenant cours le jour de sa notification (**article 193 du Décret du 12 mai 2004**).

IV.1.9. LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS POUR FAUTE GRAVE

Aux termes de l'**article 192 du Décret du 12 mai 2004**, «est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre le membre du personnel ouvrier et le directeur de l'établissement d'enseignement où il est affecté [...]».

S'agissant d'une mesure grave, il importe de respecter scrupuleusement la procédure décrite par l'**article 192 du Décret précité** :

IV.1.9.1. Convocation à une audition préalable

- Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d'établissement envisage de licencier pour faute grave le membre du personnel ouvrier concerné. Ces motifs doivent être clairs, précis et concrets et ce, aux fins que l'intéressé puisse préparer au mieux ses arguments de défense. Toutes les pièces écrites (témoignages écrits, etc...) sur lesquelles se fondera l'éventuelle décision de licenciement devront être portées à la connaissance de l'intéressé avant l'audition. La convocation mentionnera obligatoirement que le temporaire peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Cette convocation doit se faire **dès le moment** où le chef d'établissement a connaissance des éléments constitutifs de la faute grave.

- Mode de notification : lettre recommandée à la poste (avec accusé de réception) **exclusivement**.
- Délai : l'audition doit avoir lieu au plus tôt **cinq jours ouvrables** et au plus tard **dix jours ouvrables** après l'envoi de la convocation. Le jour de l'expédition ne peut être pris en compte dans le calcul de ce délai. L'audition ne peut avoir lieu au plus tôt que le sixième jour ouvrable suivant l'envoi recommandé de la convocation.

IV.1.9.2. Audition

- Un procès-verbal sera établi et signé par l'intéressé. S'il souhaite faire des remarques quant au contenu, celles-ci seront faites par écrit et annexées au procès-verbal.
- En cas de défaut de comparution du temporaire ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

IV.1.9.3. Rédaction de la décision de licenciement

- Après l'audition préalable ou en cas d'absence du membre du personnel ou de son représentant lors de celle-ci, le chef d'établissement rédige sa décision de licenciement **exclusivement s'il** estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave (**article 192, § 3, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).
- Cette décision de licenciement tient compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- Elle mentionnera obligatoirement les voies de recours dont dispose le membre du personnel ouvrier concerné contre la décision de licenciement dont il fait l'objet⁵.
- La décision de licenciement pour faute grave doit être notifiée dans les trois jours ouvrables à dater de l'audition soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste (si possible avec accusé de réception). Cette décision produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (**article 192, § 3, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).
- Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

IV.1.9.4. Conséquences du licenciement pour faute grave d'un membre du personnel ouvrier désigné à titre temporaire

En vertu des **articles 188, 7° et 195, 7° du Décret**, nul ne peut être désigné à titre temporaire ou admis au stage s'il a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave prévu aux articles 192 et 205.

⁵ La décision de licenciement stipulera ainsi que « Cette décision peut, dans un délai de 60 jours prenant cours à partir de la notification de la présente, être contestée au moyen d'une requête en annulation adressée, par voie recommandée à la poste, au greffe du Conseil d'Etat, Rue de la Science, 33 à 1040 Bruxelles. »

IV.2. MEMBRE DU PERSONNEL ADMIS AU STAGE

IV.2.1. CONDITION PREALABLE A L'ADMISSION AU STAGE (ARTICLE 194 § 1^{ER} ET 3 DU DECRET DU 12 MAI 2004)

L'admission au stage à une fonction de recrutement ne peut avoir lieu que dans un emploi qui n'est pas occupé en remplacement d'un membre du personnel ouvrier définitif ou stagiaire.

Un emploi vacant d'une fonction de recrutement ne peut être conféré par admission au stage que s'il n'a pas été conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée et s'il n'a pas été conféré par changement d'affectation

IV.2.2. CONDITIONS A REMPLIR POUR ETRE ADMIS AU STAGE

Pour être admis au stage, le membre du personnel ouvrier temporaire doit remplir les conditions visées à l'**article 195 du Décret du 12 mai 2004**.

Le membre du personnel ouvrier temporaire doit en outre être classé en ordre utile dans le classement établi par l'Administration (point IV.2.3.)

IV.2.3. CLASSEMENT DES OUVRIERS TEMPORAIRES POUR L'ADMISSION AU STAGE (ARTICLE 196, § 1^{ER} ET 2, DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Un classement des membres du personnel ouvrier temporaires est établi à l'Administration pour chacune des fonctions de recrutement de membre du personnel ouvrier,

Les membres du personnel ouvrier sont classés d'après l'ancienneté de fonction acquise au sein des établissements d'enseignement organisés par la Communauté française.

L'admission au stage est proposée par priorité au membre du personnel ouvrier temporaire qui compte, pour la fonction considérée, l'ancienneté de fonction la plus élevée dans les établissements d'enseignement organisé par la Communauté française et remplit les conditions requises.

Pour le calcul de l'ancienneté de fonction, sont également pris en compte l'ensemble des services prestés par les membres du personnel ouvrier dans la ou les fonctions donnant droit à une échelle barémique identique à celle afférente à la fonction considérée

Il est à noter qu'en cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel ouvrier qui compte l'ancienneté de service la plus élevée dans les établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction et de service, la priorité est accordée au membre du personnel ouvrier le plus âgé.

IV.2.4. LA PROPOSITION D'ADMISSION AU STAGE (ARTICLE 196, § 3, DU DECRET DU 12 MAI 2004)

La proposition d'admission au stage dont le modèle a été établi par le Gouvernement (A.G. du 02 juin 2004) est notifiée au membre du personnel ouvrier temporaire par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition.

Le membre du personnel ouvrier dispose d'un délai de 10 jours ouvrables pour faire part au Gouvernement de son acceptation ou de son refus d'être admis au stage dans l'emploi proposé.

Il notifie sa décision au Gouvernement par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

Lorsque le membre du personnel ouvrier notifie son refus d'être admis au stage dans l'emploi proposé ou ne réagit pas dans le délai imparti, le Gouvernement propose l'admission au stage au membre du personnel ouvrier temporaire immédiatement moins bien classé et remplissant les conditions requises, selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 1^{er}.

Il est à noter que lorsque le membre du personnel ouvrier exerce la fonction à conférer au sein d'établissements d'enseignement distincts, l'admission au stage est proposée dans l'établissement d'enseignement au sein duquel le volume de prestations afférentes à cette fonction presté par le membre du personnel ouvrier est le plus élevé. En cas d'égalité, le membre du personnel ouvrier notifie au Gouvernement l'établissement d'enseignement au sein duquel il souhaite être admis au stage, conformément à ce qui précède **article 196, § 2, du Décret du 12 mai 2004**).

IV.2.5. L'ADMISSION AU STAGE PROPREMENT DITE (ARTICLE 198 DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Le membre du personnel ouvrier est admis au stage et affecté par le Gouvernement à un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel il a notifié son acceptation conformément à ce qui précède.

Le membre du personnel ouvrier est admis au stage à temps plein.

L'arrêté d'admission au stage est publié au Moniteur belge.

IV.2.6. DUREE DU STAGE (ARTICLE 199 DU DECRET DU 12 MAI 2004)

La durée du stage est de six mois. Le stage peut toutefois être prolongé de deux mois maximum, sur proposition motivée du directeur de l'établissement d'enseignement où le membre du personnel ouvrier est affecté.

Pour le calcul de la durée du stage accompli, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant la durée du stage, en ce compris les vacances annuelles et les congés prévus aux articles 4, 4bis, 5 et 6 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967, ainsi que les congés en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés de maternité prévus respectivement aux chapitre IIbis et chapitre X du même arrêté royal.

IV.2.7. RAPPORT MOTIVE DU DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT SUR LA MANIERE DONT LE MEMBRE DU PERSONNEL OUVRIER STAGIAIRE S'EST ACQUITTE DE SA MISSION ET INCIDENCE DE CE RAPPORT

En vertu des mêmes dispositions que celles qui sont applicables au membre du personnel ouvrier temporaire (**articles 188 à 190 du Décret du 12 mai 2004**), le directeur d'établissement peut établir un rapport motivé sur la manière dont un membre du personnel ouvrier stagiaire s'est acquitté de sa mission (**articles 199 à 200 du Décret du 12 mai 2004**).

Le modèle de ce rapport a été fixé par l'A.G. du 02 juillet 2007.

Ce rapport conclut :

- soit à une proposition motivée de nomination à titre définitif ;
- soit à une proposition motivée de prolongation du stage (réf. au point IV.2.6) ;
- soit à une proposition motivée de licenciement.

IV.2.8. LICENCIEMENT MOYENNANT PREAVIS

Si le membre du personnel ouvrier stagiaire ne satisfait pas, il peut, moyennant un préavis de trois mois, être licencié, au cours ou à l'issue du stage, sur proposition motivée du chef d'établissement, suivant la procédure fixée aux **articles 202 et 203 du Décret du 12 mai 2004**.

Il faut distinguer la procédure selon que le licenciement du stagiaire est proposé **au cours ou à l'issue** du stage.

IV.2.8.1. Licenciement au cours du stage

La procédure fixée aux **articles 202 et 203 du Décret du 12 mai 2004** prévoit :

a) *Convocation à une audition préalable*

- Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d'établissement envisage de proposer le licenciement du membre du personnel ouvrier stagiaire concerné. Ces motifs doivent être clairs, précis et concrets et ce, aux fins que l'intéressé puisse préparer au mieux ses arguments de défense. Toutes les pièces (témoignages écrits, faits défavorables, notes de service etc...) sur lesquelles se fondera l'éventuelle proposition de licenciement devront être portées à la connaissance de l'intéressé avant l'audition.

La convocation mentionnera obligatoirement que le stagiaire peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

- Modes de notification : soit lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit remise de la convocation de la main à la main moyennant accusé de réception.
- Délai : cinq jours **ouvrables au moins** avant l'audition. Le jour de l'expédition ne peut être pris en compte dans le calcul de ce délai. L'audition ne peut avoir lieu au plus tôt que le sixième jour ouvrable suivant l'envoi ou la remise de la convocation de la main à la main.

b) *Audition*

- Un procès-verbal sera établi et signé par l'intéressé. S'il souhaite faire des remarques quant au contenu, celles-ci seront faites par écrit et annexées au procès-verbal.
- En cas de défaut de comparution du stagiaire ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

c) *Rédaction de la proposition de licenciement*

- Elle doit être rédigée en tenant compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- La proposition doit mentionner le droit offert au stagiaire concerné d'introduire une réclamation écrite par la voie hiérarchique, auprès du Gouvernement, dans un délai de dix jours ouvrables à dater du jour où la proposition lui a été notifiée (**article 203, §1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).
- Cette proposition doit être impérativement portée à la connaissance du stagiaire le jour où elle est formulée. (**article 202, §2, du Décret du 12 mai 2004**) Celui-ci vise, date la proposition et la restitue dans un délai de dix jours ouvrables qui suivent le jour où elle lui a été remise, accompagnée, le cas échéant, d'une réclamation auprès du Gouvernement.

Si l'intéressé refuse de viser ladite proposition, ce refus sera constaté par deux témoins. La proposition sera alors portée à la connaissance du membre du personnel concerné par courrier recommandé avec accusé de réception. La procédure se poursuit lorsque le stagiaire refuse de viser ladite proposition.

Si le membre du personnel est absent, la proposition sera également portée à la connaissance de ce dernier par courrier recommandé avec accusé de réception.

d) *Transmission du dossier de licenciement et décision*

Deux possibilités :

- Introduction d'un recours dans le délai prescrit :

Le dossier de licenciement doit être transmis le jour de la réception de la réclamation à l'attention du Ministre compétent qui en **assurera le suivi auprès de la Chambre de recours**.

La Chambre de recours donne son avis au Ministre dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de la réception de la réclamation (**article 203, §1^{er}, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Le Ministre prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours ou du dossier dont elle est dessaisie (**article 203, §1^{er}, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

L'introduction d'une réclamation à l'encontre de la proposition de licenciement empêche le Ministre compétent de se prononcer tant que la Chambre de recours n'a pas statué.

- Pas de recours introduit dans le délai prescrit :

Le dossier de licenciement doit être transmis à l'attention du Ministre compétent qui **décidera du rejet de la proposition ou de la mise en préavis** du stagiaire concerné.

En cas de licenciement, les jours de service prestés au cours du stage sont assimilés à des jours de service prestés en qualité de membre du personnel ouvrier temporaire (**article 204 du Décret du 12 mai 2004**).

IV.2.8.2. Licenciement à l'issue du stage

La procédure est fixée aux **articles 200, 202 et 203 du Décret du 12 mai 2004** :

a) *Convocation à une audition préalable*

L'audition préalable doit intervenir AVANT la rédaction du rapport motivé sur la manière dont le stagiaire s'est acquitté de sa mission.

- Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d'établissement envisage de proposer le licenciement du membre du personnel ouvrier stagiaire. Ces motifs doivent être clairs, précis et concrets et ce, aux fins que l'intéressé puisse préparer au mieux ses arguments de défense. Toutes les pièces (témoignages écrits, faits défavorables, notes de service etc...) sur lesquelles se fondera l'éventuelle proposition de licenciement devront être portées à la connaissance de l'intéressé avant l'audition.

La convocation mentionnera obligatoirement que le stagiaire peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

- Modes de notification : soit lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit remise de la convocation de la main à la main moyennant accusé de réception.
- Délai : cinq jours **ouvrables au moins** avant l'audition. Le jour de l'expédition ne peut être pris en compte dans le calcul de ce délai. L'audition ne peut avoir lieu au plus tôt que le sixième jour ouvrable suivant l'envoi ou la remise de la convocation de la main à la main.

b) *Audition*

- Un procès-verbal sera établi et signé par l'intéressé. S'il souhaite faire des remarques quant au contenu, celles-ci seront faites par écrit et annexées au procès-verbal.
- En cas de défaut de comparution du stagiaire ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

- c) *Rédaction du rapport motivé sur la manière dont le stagiaire s'est acquitté de sa mission concluant à une proposition motivée de licenciement (article 200, alinéa 2, du Décret).*
- Un double de ce rapport doit être impérativement remis au stagiaire, le cas échéant, par courrier recommandé avec accusé de réception.
 - Celui-ci vise et date le rapport original dans les deux jours ouvrables qui suivent celui où le rapport lui a été remis. Ce rapport est joint au dossier personnel du stagiaire.

d) *Rédaction de la proposition de licenciement*

- Elle doit être rédigée en tenant compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- La proposition doit mentionner le droit offert au stagiaire d'introduire une réclamation écrite dans un délai de dix jours ouvrables suivant la notification de celle-ci (**article 203, § 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).
- Cette proposition doit être impérativement portée à la connaissance du stagiaire le jour où elle est formulée (**article 202, § 2, du Décret du 12 mai 2004**). Celui-ci vise, date la proposition et la restitue dans un délai de dix jours ouvrables qui suivent le jour où elle lui a été remise, accompagnée, le cas échéant, d'une réclamation auprès du Gouvernement.

Si l'intéressé refuse de viser ladite proposition, ce refus sera constaté par deux témoins. La proposition sera alors portée à la connaissance du membre du personnel concerné par courrier recommandé avec accusé de réception. La procédure se poursuit lorsque le stagiaire refuse de viser ladite proposition.

Si le membre du personnel est absent, la proposition sera également portée à la connaissance de ce dernier par courrier recommandé avec accusé de réception.

e) *Transmission du dossier de licenciement et décision*

Deux possibilités :

- Introduction d'un recours dans le délai prescrit :

Le dossier de licenciement doit être transmis le jour de la réception de la réclamation à l'attention du Ministre compétent qui en **assurera le suivi auprès de la Chambre de recours**.

La Chambre de recours donne son avis au Ministre dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de la réception de la réclamation (**article 203, §1^{er}, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Le Ministre prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours ou du dossier dont elle est dessaisie (**article 203, §1^{er}, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

L'introduction d'une réclamation à l'encontre de la proposition de licenciement empêche le Ministre compétent de se prononcer tant que la Chambre de recours n'a pas statué.

- Pas de recours introduit dans le délai prescrit :

Le dossier de licenciement doit être transmis à l'attention du Ministre compétent qui **décidera du rejet de la proposition ou de la mise en préavis** du stagiaire concerné.

Si le stagiaire a introduit un recours contre la proposition motivée de licenciement, l'emploi pour lequel il a introduit sa candidature reste vacant jusqu'au moment où le Gouvernement aura statué (**article 203, §2 du Décret du 12 mai 2004**).

En cas de licenciement, les jours de service prestés au cours du stage sont assimilés à des jours de service prestés en qualité de membre du personnel administratif temporaire (**article 204 du Décret du 12 mai 2004**).

Par ailleurs, un membre du personnel ouvrier stagiaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de 15 jours ouvrables prenant cours le jour de sa notification (**article 206 du Décret du 12 mai 2004**).

IV.2.9. LICENCIEMENT SANS PREAVIS POUR FAUTE GRAVE

Aux termes de l'**article 205 du Décret du 12 mai 2004**, « *est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre le membre du personnel ouvrier et le directeur de l'établissement d'enseignement où il est affecté [...]* ».

S'agissant d'une mesure grave, il importe de respecter scrupuleusement la procédure décrite par l'**article 205 du Décret précité** :

IV.2.9.1. Convocation à une audition préalable

- Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d'établissement envisage de proposer le licenciement pour faute grave du membre du personnel ouvrier stagiaire. Ces motifs doivent être clairs, précis et concrets et ce, aux fins que l'intéressé puisse préparer au mieux ses arguments de défense. Toutes les pièces écrites (témoignages écrits, etc...) sur lesquelles se fondera l'éventuelle proposition de licenciement devront être portées à la connaissance de l'intéressé avant l'audition.

La convocation mentionnera obligatoirement que le stagiaire peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Cette convocation doit se faire **dès le moment** où le chef d'établissement a connaissance des éléments constitutifs de la faute grave.

- Mode de notification : lettre recommandée à la poste (avec accusé de réception) **exclusivement**.
- Délai : l'audition doit avoir lieu au plus tôt **cinq jours ouvrables** et au plus tard **dix jours ouvrables** après l'envoi de la convocation. Le jour de l'expédition ne peut être pris en compte dans le calcul de ce délai. L'audition ne peut avoir lieu au plus tôt que le sixième jour ouvrable suivant l'envoi de la convocation.

IV.2.9.2. Audition

- Un procès-verbal sera établi et signé par l'intéressé. S'il souhaite faire des remarques quant au contenu, celles-ci seront faites par écrit et annexées au procès-verbal.
- En cas de défaut de comparution du stagiaire ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

IV.2.9.3. Rédaction de la proposition de licenciement, transmission au Ministre et décision

- Après l'audition préalable ou en cas d'absence du membre du personnel ou de son représentant lors de celle-ci, le chef d'établissement rédige la proposition de licenciement **exclusivement** s'il estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave (**article 205, §3, du Décret du 12 mai 2004**).
- Rédaction d'une proposition de licenciement qui tient compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- Bien que l'**article 205** ne le prévoit pas expressément, cette proposition doit être **impérativement** portée à la connaissance du stagiaire au moment où elle est formulée par courrier recommandé avec accusé de réception.
- Transmission **immédiate** du dossier de licenciement au Ministre compétent qui dispose de trois jours ouvrables à compter de l'envoi de la proposition pour prendre sa décision (**article 205, §3, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).
- Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reproché et est notifié au membre du personnel soit par exploit d'huissier, soit par courrier recommandé, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (**article 205, §3, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

IV.2.9.4. Conséquences du licenciement pour faute grave d'un membre du personnel ouvrier stagiaire

En vertu des **articles 188, 7° et 195, 7° du Décret**, nul ne peut être désigné à titre temporaire ou admis au stage s'il a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave prévu aux articles 192 et 205.

En cas de licenciement, les jours de service prestés au cours du stage sont assimilés à des jours de service prestés en qualité de membre du personnel ouvrier temporaire (**article 204 du Décret du 12 mai 2004**).

IV.3. MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF

IV.3.1. LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF PROPREMENT DITE (ARTICLES 207 A 209 DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Les membres du personnel ouvrier sont nommés à titre définitif par le Gouvernement et affectés à un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française.

Un membre du personnel ouvrier est nommé à titre définitif dans une fonction à prestations complètes et affecté dans un seul établissement.

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif ne peut cumuler cette fonction avec une autre fonction qu'il tenait d'une nomination antérieure.

CHAPITRE V PROMOTION

V.1. MESURES PREALABLES A LA NOMINATION A UNE FONCTION DE PROMOTION (ARTICLE 223 DU DECRET DU 12 MAI 2004)

La nomination à une fonction de promotion ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Un emploi vacant d'une fonction de promotion ne peut être conféré par promotion que s'il n'a pas été conféré par réaffectation aux membres du personnel ouvrier nommés à titre définitif à la fonction de promotion dont relève l'emploi à conférer mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Un emploi vacant d'une fonction de promotion ne peut être attribué par promotion que s'il n'a pas été conféré par changement d'affectation.

La vacance d'emploi des fonctions de promotion à conférer est portée à la connaissance des membres du personnel ouvrier par la voie d'un appel aux candidats, publié au Moniteur belge.

Cet avis précise les conditions auxquelles les candidats doivent satisfaire ainsi que la forme et le délai dans lesquels la candidature doit être introduite.

V.2. CONDITIONS A REMPLIR PAR LES CANDIDATS A UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF

Pour être nommé à titre définitif, le candidat doit remplir les conditions visées à l'**article 228 du Décret du 12 mai 2004**.

Parmi ces conditions, le candidat doit, entre autres, répondre à l'appel aux candidats dont mention à l'article 224 et être classé à l'une des trois premières places sur la liste des candidats proposée par une commission de promotion qui est constituée chaque fois qu'une liste de candidats à une fonction de promotion doit être proposée.

Pour le classement des candidats, la commission de promotion dont la composition et le mode de fonctionnement sont précisés aux **articles 230 à 235 du Décret du 12 mai 2004** tient compte de leur ancienneté de service, de leur ancienneté de fonction, de leurs bulletins de signalement, de leurs certificats de capacité et de leurs mérites particuliers en rapport avec la fonction exercée et/ou la fonction à conférer.

Une des autres conditions est également d'être titulaire, à titre définitif, dans un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française, de l'une des fonctions de recrutement reprises au tableau ci-après, indiquées en regard de la fonction de promotion à conférer.

Fonctions de promotion	Fonctions de recrutement
Premier ouvrier d'entretien qualifié- chef d'équipe	Ouvrier d'entretien qualifié
Premier cuisinier-chef d'équipe	Cuisinier
Premier ouvrier qualifié-chef d'équipe	Ouvrier qualifié
Premier préparateur-chef d'équipe	Préparateur
Magasinier	Ouvrier d'entretien qualifié, cuisinier, ouvrier qualifié, mouleur

V.3. LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF PROPREMENT DITE

Les membres du personnel ouvrier sont nommés par le Gouvernement à une fonction de promotion (**article 226 du Décret du 12 mai 2004**).

<p>CHAPITRE VI CHANGEMENT D’AFFECTATION</p>

VI.1. LE CHANGEMENT D’AFFECTATION D’UN MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF DANS UNE FONCTION DE RECRUTEMENT (ARTICLE 210 DU DECRET DU 12 MAI 2004)

VI.1.1. LE CHANGEMENT D’AFFECTATION DANS UN EMPLOI VACANT (ARTICLE 210. - § 1ER DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Tout membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif, titulaire d'une fonction de recrutement, peut, à sa demande, obtenir dans cette fonction un changement d'affectation :

- 1° dans un emploi vacant d'un autre établissement de la zone;
- 2° dans un emploi vacant au sein d'une autre zone.

VI.1.2. PRISE D’EFFETS DU CHANGEMENT D’AFFECTATION DANS UN EMPLOI VACANT

Le changement d'affectation produit ses effets le 1^{er} juillet suivant.

VI.1.3. INTRODUCTION DE LA DEMANDE DE CHANGEMENT D’AFFECTATION DANS UN EMPLOI VACANT D’UN AUTRE ETABLISSEMENT DE LA MEME ZONE (ARTICLE 210. - § 2 DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Le membre du personnel ouvrier qui désire obtenir un changement d'affectation dans un autre établissement de la même zone introduit, par pli recommandé, une demande motivée par des circonstances exceptionnelles auprès du Gouvernement dans le courant du mois de janvier.

Il en adresse copie au président de la commission zonale d'affectation concernée dans le même délai.

Le Gouvernement n'accorde le changement d'affectation que moyennant avis favorable de la commission précitée.

VI.1.4. INTRODUCTION DE LA DEMANDE DE CHANGEMENT D’AFFECTATION DANS UN EMPLOI VACANT AU SEIN D’UNE AUTRE ZONE (ARTICLE 210. - § 3 DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Le membre du personnel ouvrier qui désire obtenir un changement d'affectation dans une autre zone introduit, par pli recommandé, une demande motivée par des circonstances exceptionnelles auprès du Gouvernement dans le courant du mois de janvier.

Il en adresse copie au président de la commission interzonale d'affectation dans le même délai.

Le Gouvernement n'accorde le changement d'affectation que moyennant avis favorable de la commission précitée.

VI.2. LE CHANGEMENT D’AFFECTATION D’UN MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF DANS UNE FONCTION DE PROMOTION (ARTICLE 225. DU DECRET DU 12 MAI 2004)

VI.2.1. LE CHANGEMENT D’AFFECTATION DANS UN EMPLOI VACANT (ARTICLE 225. - § 1ER DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Tout membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif à une fonction de promotion, peut, à sa demande, obtenir dans cette fonction un changement d'affectation dans un autre emploi vacant de sa fonction

VI.2.2. PRISE D’EFFETS DU CHANGEMENT D’AFFECTATION DANS UN EMPLOI VACANT

Le changement d'affectation produit ses effets le 1^{er} juillet suivant.

VI.2.3. INTRODUCTION DE LA DEMANDE DE CHANGEMENT D’AFFECTATION DANS UN EMPLOI VACANT D’UN AUTRE ETABLISSEMENT DE LA MEME ZONE OU DANS UNE AUTRE ZONE (ARTICLE 225. - § 2ER DU DECRET DU 12 MAI 2004)

Le membre du personnel ouvrier qui désire obtenir un changement d'affectation dans un autre établissement de la même zone ou dans une autre zone introduit, par pli recommandé, une demande motivée par des circonstances exceptionnelles auprès du Gouvernement dans le courant du mois de janvier.

Il en adresse copie au président de la commission interzonale d'affectation dans le même délai.

Le Gouvernement n'accorde le changement d'affectation que moyennant avis favorable de la commission précitée.

CHAPITRE VII DEVOIRS

Tout membre du personnel est tenu de respecter les obligations visées aux **articles 4 à 12 du Décret du 12 mai 2004**.

Le manquement à ces devoirs peut déboucher pour un membre du personnel désigné à titre temporaire ou admis au stage, en cas de manquement grave, sur un licenciement (**points IV.1.7., IV.1.8., IV.1.9. et IV.2.8 et IV.2.9**) et pour un membre du personnel nommé à titre définitif sur une peine disciplinaire (**chapitre VIII**).

<p style="text-align: center;">CHAPITRE VIII PEINES DISCIPLINAIRES</p>
--

Le membre du personnel nommé à titre définitif qui manque à ses devoirs peut se voir infliger une des sept peines disciplinaires visées à l'**article 240 du Décret du 12 mai 2004**, et, pour certaines d'entre elles, explicitées aux **articles 241 à 252 dudit Décret**.

L'autorité qui a le pouvoir de proposer une peine disciplinaire et celle qui a le pouvoir de la prononcer sont déterminées à l'**article 241 du Décret du 12 mai 2004**.

Ainsi, le directeur a la possibilité de proposer les peines disciplinaires du rappel à l'ordre et de la réprimande (**article 241, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**). Toutes les peines disciplinaires visées à l'article 240 du Décret du 12 mai 2004 précité, peuvent être proposées par l'Administrateur général de l'Enseignement et de la Recherche scientifique ou par le fonctionnaire général qu'il délègue à cet effet. En pratique, délégation est faite à la Directrice générale de l'Enseignement obligatoire.

VIII.1. PROCEDURE DISCIPLINAIRE

VIII.1.1. SUSPENSION DE LA PROCEDURE ET DU PRONONCE DISCIPLINAIRES

L'action pénale relative aux faits qui font l'objet de la procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires (**article 248 du Décret du 12 mai 2004**).

Il est à remarquer que cette disposition implique qu'à tout moment de la procédure, y compris avant même que la peine disciplinaire soit proposée ou encore après que l'autorité qui a le pouvoir d'infliger la peine a reçu l'avis de la chambre de recours, celle-ci soit suspendue si, pour les faits à propos desquels elle est engagée, le membre du personnel concerné fait l'objet d'une action pénale.

Cependant, une fois définitivement clôturée l'action pénale et quel qu'en soit le résultat, l'autorité administrative reste juge de l'application des peines disciplinaires.

VIII.1.2. AUDITION PREALABLE

Avant qu'une peine disciplinaire soit proposée à son sujet, le membre du personnel doit avoir été, au préalable, entendu (**article 245, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

Il est à remarquer que cette audition doit être effectuée par l'autorité qui a le pouvoir de proposer une peine disciplinaire. Si le directeur a l'intention de proposer une peine disciplinaire, comme l'y autorise dans certains cas l'**article 241, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**, il devra dès lors au préalable entendre le membre du personnel concerné.

Le membre du personnel concerné peut se faire assister lors de l'audition, conformément à la disposition prévue à l'**article 245, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**.

VIII.1.3. POSSIBILITE D'INTRODUCTION D'UN RECOURS

Tout membre du personnel, invité à viser une proposition de peine formulée à son sujet, peut introduire, par la voie hiérarchique, un recours devant la Chambre de recours. Pour ce faire, il dispose d'un délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la proposition de peine disciplinaire lui a été soumise pour visa (**article 249, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**). Il s'agit d'un délai de vingt jours ouvrables.

Si le membre du personnel concerné n'introduit pas de recours, dans le délai fixé, la proposition de peine disciplinaire est transmise directement à l'autorité disciplinaire compétente pour décision (**article 249, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

VIII.1.4. LA CHAMBRE DE RECOURS

L'autorité hiérarchique transmet la proposition de peine disciplinaire visée par l'intéressé, le recours qu'il a introduit et toutes les pièces relatives au signalement de l'intéressé, à la Chambre de recours dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du recours (**article 250 du Décret du 12 mai 2004**).

La Chambre de recours donne son avis dans le délai de trois mois⁽¹⁾ à compter de la réception du dossier complet de l'affaire, délai qui, si le Ministre demande un avis d'urgence, peut être réduit sans toutefois être inférieur à un mois (**article 251 du Décret du 12 mai 2004**).

Cet avis doit être motivé.

Le requérant comparaît en personne ou se fait représenter, sauf empêchement légitime⁽²⁾, et peut se faire assister ou non d'un avocat, d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française en activité de service ou retraités, ou d'un délégué d'une organisation syndicale agréée (**article 262, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

Si le requérant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître sans motif valable ou n'est pas représenté, la Chambre de recours est dessaisie et transmet le dossier au Gouvernement pour décision (**article 262, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, une seconde convocation lui sera adressée le plus rapidement possible. S'il ne se présente pas ou n'y est pas représenté, la Chambre de recours est dessaisie et transmet le dossier au Gouvernement pour décision (**article 262, alinéas 3, 4 et 5, du Décret du 12 mai 2004**).

Le Gouvernement prononce la peine disciplinaire en mentionnant l'avis de la Chambre de recours ou son absence d'avis. La décision est notifiée par le Gouvernement à la Chambre de recours et à l'intéressé (**article 267 du Décret du 12 mai 2004**).

VIII.2. PRISE DE COURS D'UNE PEINE DISCIPLINAIRE

Une peine disciplinaire ne peut produire d'effet qu'à partir du moment où elle est prononcée (**article 246 du Décret du 12 mai 2004**).

⁽¹⁾ Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'un délai d'ordre et non d'un délai de rigueur. Ce délai n'est donc pas prévu à peine de nullité, son dépassement peut être justifié et l'on s'en réfère alors à la notion jurisprudentielle de délai raisonnable.

⁽²⁾ En cas de maladie, le membre du personnel doit fournir la preuve de son incapacité à se présenter, via un certificat médical.

VIII.3. CONSEQUENCES DE LA PEINE DISCIPLINAIRE INFLIGEE

Toute peine disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier de signalement (**article 247 du Décret du 12 mai 2004**).

Toute peine disciplinaire encourue dans les cinq années antérieures empêche le membre du personnel d'être nommé à une fonction de promotion (**article 228, alinéa 1, 4° du DÉCRET du 12 mai 2004**).

La suspension disciplinaire, la mise en non-activité disciplinaire, la démission disciplinaire ou la révocation infligée dans une fonction de membre du personnel ouvrier :

- empêchent le membre du personnel qui en fait l'objet d'être désigné à titre temporaire (**article 188, 6°, du Décret du 12 mai 2004**);
- empêchent le membre du personnel qui en fait l'objet d'être admis en qualité de stagiaire (**article 195, 6°, du Décret du 12 mai 2004**).

VIII.4. RADIATION DES PEINES DISCIPLINAIRES

La peine disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

- d'un an pour le rappel à l'ordre et la réprimande (**article 252, alinéa 1^{er}, 1°, du Décret du 12 mai 2004**);
- de trois ans pour la retenue sur traitement (**article 252, alinéa 1^{er}, 2°, du Décret du 12 mai 2004**);
- de cinq ans pour la suspension disciplinaire (**article 252, alinéa 1^{er}, 3°, du Décret du 12 mai 2004**);
- de sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire (**article 252, alinéa 1^{er}, 4°, du Décret du 12 mai 2004**).

Ces délais commencent à courir à dater du prononcé de la peine disciplinaire (**article 252, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

La peine disciplinaire est effacée du dossier de signalement du membre du personnel et n'a plus d'effet sur ses droits, notamment celui à l'accès à une fonction de promotion (**article 252, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

CHAPITRE IX DE LA SUSPENSION PREVENTIVE
--

Conformément aux dispositions du **Chapitre IX « De la suspension préventive : mesure administrative » du Décret du 12 mai 2004**, le Gouvernement ou, le cas échéant, le chef d'établissement, a la possibilité de prendre une **MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE** à l'encontre d'un membre du personnel ouvrier mais aussi de l'**ECARTER SUR-LE-CHAMP**.

A cet égard, il faut différencier la procédure selon que le membre du personnel ouvrier visé par la mesure est nommé à titre définitif, admis au stage ou désigné à titre temporaire.

IX.1. DE LA SUSPENSION PREVENTIVE DES MEMBRES DU PERSONNEL OUVRIER NOMMES A TITRE DEFINITIF

IX.1.1. MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE

IX.1.1.1. Caractéristiques

La suspension préventive est une mesure administrative purement conservatoire, elle n'a pas le caractère d'une peine disciplinaire (**article 270, § 2, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

La suspension préventive prononcée par le Gouvernement est motivée (**article 270, § 2, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**). La décision ministérielle est notifiée au membre du personnel par l'Administration.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel ouvrier reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 270, § 2, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.1.1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée

Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard du membre du personnel ouvrier définitif :

- 1° qui fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° qui fait ou qui va faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- 3° auquel le Gouvernement a notifié, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

L'expression « poursuites pénales » vise les situations où une action pénale est exercée à l'encontre du membre du personnel. Il faut, à cet égard, distinguer deux notions : la prévention et l'inculpation. On parle de prévention suite à une information du Parquet. Dans ce cas, il y a toujours lieu à une citation directe devant le tribunal par acte d'huissier de justice, citation nécessaire à la saisine du juge. On parle d'inculpation pour une décision prise par la chambre des mises en accusation ou par la chambre du conseil suite à une instruction menée par un juge d'instruction.

Il y a lieu dès lors d'exclure du champ d'application de la procédure de suspension préventive, tous les cas où le membre du personnel n'est que suspecté de faits pénalement répréhensibles.

Par ailleurs, l'emploi du terme « peut » dans l'expression « une procédure de suspension préventive peut être entamée » et le fait que les poursuites pénales visées au 1° ne sont pas limitées à certaines infractions, signifient que la mise en mouvement de la procédure générale de suspension préventive est une faculté offerte au Ministre, qui dispose d'un pouvoir d'appréciation quant à son opportunité.

IX.1.1.3. Procédure

Audition préalable.

Avant que le Gouvernement ne prenne une décision, le membre du personnel concerné doit avoir été invité à se faire entendre par le Gouvernement (**article 270, § 3, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

Le membre du personnel est dès lors invité à se faire entendre par une convocation reprenant les motifs justifiant la suspension préventive et qui lui est notifiée 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 (**article 270, § 3, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Au cours de l'audition, le membre du personnel ouvrier peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat, ou encore un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 270, § 3, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

Décision.

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel ouvrier, 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 (**article 270, § 3, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).

Si le membre du personnel ouvrier ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel ouvrier est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2 (**article 270, § 3, alinéa 5, du Décret du 12 mai 2004**).

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ouvrier 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 (**article 270, § 3, alinéa 6, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.1.1.4. Effets de la décision

Si la décision prise à la suite de la procédure visée au point IX.1.1.3. conclut à la suspension préventive du membre du personnel ouvrier :

- celui-ci est écarté de ses fonctions (**article 270, § 2, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**) ;
- il voit éventuellement en outre son traitement réduit de moitié (**voir *infra*, point IX.1.3.1.**).

Les effets de cette décision prennent cours le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition (**article 270, § 3, alinéa 7, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.1.1.5. Durée de la suspension préventive

La durée de la suspension préventive dépendra du cadre (**article 270, § 5, du Décret du 12 mai 2004**) dans lequel elle a été prononcée :

1° Dans le cadre de poursuites pénales.

La durée de la suspension préventive n'est pas limitée dans le temps.

Cette absence de limite s'explique par le fait que la durée probable de la procédure pénale est impossible à déterminer.

2° Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité.

La durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an.

3° **Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel de celle-ci.**

La durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an.

Il est à remarquer que **lorsque la procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale coulée en force de chose jugée⁶, ce délai d'un an ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive (article 270, § 5, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004).**

De plus, **la durée de la suspension préventive dans le cadre d'une procédure disciplinaire expire en tout cas :**

- **après 6 mois** si aucune proposition de peine disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel ouvrier dans ce délai ;
- **le 3^{ème} jour ouvrable qui suit la notification** de la proposition de peine disciplinaire si cette proposition est : - le rappel à l'ordre ;
ou
- la réprimande ;
ou
- la retenue sur traitement.
- **80 jours calendrier après la notification au membre du personnel ouvrier** de la proposition d'une peine disciplinaire autre que celles visées au 2^{ème} tiret, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition ;
- **80 jours calendrier après la notification au Gouvernement** de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition d'une peine disciplinaire autre que celles visées au 2^{ème} tiret, formulée à l'encontre du membre du personnel ouvrier ;
- **le jour où la peine disciplinaire sort ses effets.**

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel de celle-ci, visé au présent point 3°, il est à remarquer :

- que la suspension préventive doit faire l'objet d'une **confirmation écrite tous les trois mois** à dater de la prise d'effet et qui est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste ;
- qu'à **défaut de confirmation** dans les délais requis, **le membre du personnel ouvrier concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Gouvernement**, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail ;

⁶ L'article 28 du Code judiciaire précise que « Toute décision passe en force de chose jugée dès qu'elle n'est plus susceptible d'opposition ou d'appel, sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice des effets des recours extraordinaires. »

- et que le Gouvernement peut, néanmoins, après réception de cette notification, confirmer le maintien en suspension préventive du membre du personnel par lettre recommandée à la poste (**article 270, § 6, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.1.2. MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP

IX.1.2.1. Caractéristiques

Afin de lui permettre de remédier rapidement à des situations pouvant entraîner une mesure de suspension préventive conformément au **point IX.1.1.**, dans certains cas, avant que ne soit éventuellement prise une mesure de suspension préventive, le Gouvernement peut prononcer une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel ouvrier.

Ici encore il dispose d'un pouvoir d'appréciation relativement large dans sa prise de position.

En cas d'écartement sur-le-champ, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 270, § 4, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.1.2.2. Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise

Le Gouvernement a la faculté de recourir à cette procédure :

- en cas de **faute grave** du membre du personnel ouvrier pour lequel il y a **flagrant délit** ;
- ou
- lorsque les **griefs** reprochés au membre du personnel revêtent un **caractère de gravité** tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que ce dernier ne soit plus présent à l'école (**article 270, § 4, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.1.2.3. Procédure

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui où la mesure d'écartement immédiat a été prise, **la procédure de suspension préventive décrite au point IX.1.1.3 doit être entamée**. Au terme de cette procédure, le membre du personnel ouvrier sera soit suspendu préventivement, soit autorisé à réintégrer ses fonctions.

A défaut, la mesure d'écartement prendra fin au terme de ces 10 jours. Le membre du personnel ouvrier ne pourra dans ce cas être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou pour les mêmes griefs que moyennant le respect de la

procédure générale de suspension préventive décrite au **point IX.1.1.3. (article 270, § 4, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004)**.

IX.1.3. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL OUVRIER ECARTE SUR-LE-CHAMP OU SUSPENDU PREVENTIVEMENT

IX.1.3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive

Le membre du personnel ouvrier écarté sur-le-champ maintient son droit au traitement jusqu'au terme de la procédure et jusqu'au prononcé éventuel d'une mesure de suspension préventive.

Le membre du personnel suspendu préventivement maintient en règle générale son droit au traitement (article 271, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004).

Cependant, le membre du personnel ouvrier voit son traitement d'activité réduit de moitié (article 271, alinéas 2 à 7, du Décret du 12 mai 2004) s'il fait l'objet :

- d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ;
- d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel ouvrier a fait usage de ses droits de recours ordinaires ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive ;
- d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive ;
dans ce cas, la réduction de traitement déjà opérée en vertu du 1^{er} ou du 2^{ème} tiret est maintenue au-delà de la condamnation pénale définitive si le Gouvernement notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager, à la suite de la condamnation pénale définitive, une procédure disciplinaire ;
- de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au Gouvernement ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit la notification du Gouvernement au membre du personnel ouvrier de l'engagement des poursuites disciplinaires en question ;

- de l'une des propositions de peines disciplinaires suivantes :
 - la suspension disciplinaire ;
 - la mise en non-activité disciplinaire ;
 - la démission disciplinaire;
 - la révocation ;

dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel ouvrier.

Il est à remarquer que le traitement ainsi réduit ne peut être ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel ouvrier aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

IX.1.3.2. Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point IX.1.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin

Principe.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée.

Dans ce cas, le membre du personnel ouvrier 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 (**article 272, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Les sommes perçues par le membre du personnel ouvrier durant la suspension préventive lui restent acquises (**article 272, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

Exceptions.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement n'est pas rapportée (**article 272, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**) si

- 1° le Gouvernement inflige au membre du personnel ouvrier l'une des peines disciplinaires suivantes :
 - la suspension disciplinaire ;
 - la mise en non-activité disciplinaire ;
 - la démission disciplinaire;
 - la révocation.

- 2° le membre du personnel est démis d'office en application de l'**article 315, 2°, b, ou 6°, du Décret du 12 mai 2004**, c'est-à-dire si le membre du personnel ouvrier ne jouit plus de ses droits civils ou politiques, ou s'il se trouve dans les cas où l'application des lois civiles ou pénales entraîne la cessation des fonctions ;

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

Il est à remarquer que, sauf dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive, si le traitement du membre du personnel a été réduit

- parce qu'il fait l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au Gouvernement (**point IX.1.3.1., alinéa 3, 4^{ème} tiret**) ;
- ou parce qu'il fait l'objet de la proposition d'une des peines disciplinaires suivantes : la suspension disciplinaire, la mise en non-activité disciplinaire, la démission disciplinaire ou la révocation (**point IX.1.3.1., alinéa 3, 5^{ème} tiret**).

et si, au terme de la procédure, la peine de la suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction du traitement, **cette dernière sera rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire.**

Dans ce cas, le membre du personnel ouvrier percevra le complément de son traitement indûment retenu pendant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée (**article 272, alinéas 4 et 5, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.2. DE LA SUSPENSION PREVENTIVE DES MEMBRES DU PERSONNEL OUVRIER ADMIS AU STAGE

IX.2.1. MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE

IX.2.1.1. Caractéristiques

La suspension préventive est une mesure administrative purement conservatoire, elle n'a pas le caractère d'une peine disciplinaire (**article 273, § 2, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

La suspension préventive prononcée par le Gouvernement est motivée (**article 273, § 2, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**). La décision ministérielle est notifiée au membre du personnel par l'Administration.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel ouvrier reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 273, § 2, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.2.1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée

Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard du membre du personnel ouvrier admis au stage :

- 1° qui fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° auquel le Gouvernement a notifié, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

En effet, pour rappel, un membre du personnel admis au stage ne peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

L'expression « poursuites pénales » vise les situations où une action pénale est exercée à l'encontre du membre du personnel. Il faut, à cet égard, distinguer deux notions : la prévention et l'inculpation. On parle de prévention suite à une information du Parquet. Dans ce cas, il y a toujours lieu à une citation directe devant le tribunal par acte d'huissier de justice, citation nécessaire à la saisine du juge. On parle d'inculpation pour une décision prise par la chambre des mises en accusation ou par la chambre du conseil suite à une instruction menée par un juge d'instruction.

Il y a lieu dès lors d'exclure du champ d'application de la procédure de suspension préventive, tous les cas où le membre du personnel n'est que suspecté de faits pénalement répréhensibles.

Par ailleurs, l'emploi du terme « peut » dans l'expression « une procédure de suspension préventive peut être entamée » et le fait que les poursuites pénales visées au 1° ne sont pas limitées à certaines infractions, signifient que la mise en mouvement de la procédure générale de suspension préventive est une faculté offerte au Gouvernement, qui dispose d'un pouvoir d'appréciation quant à son opportunité.

IX.2.1.3. Procédure

Audition préalable.

Avant que le Gouvernement ne prenne une décision, le membre du personnel ouvrier concerné doit avoir été invité à se faire entendre par celui-ci (**article 273, § 3, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

Le membre du personnel ouvrier est dès lors invité à se faire entendre par une convocation reprenant les motifs justifiant la suspension préventive et qui lui est notifiée 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 (**article 273, § 3, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Au cours de l'audition, le membre du personnel ouvrier peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat, ou encore un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 273, § 3, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

Décision.

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel ouvrier, 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 (**article 273, § 3, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).

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 ouvrier est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2 (**article 273, § 3, alinéa 5, du Décret du 12 mai 2004**).

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 (**article 273, § 3, alinéa 6, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.2.1.4. Effets de la décision

Si la décision prise à la suite de la procédure visée au point **IX.2.1.3.** conclut à la suspension préventive du membre du personnel ouvrier :

- celui-ci est écarté de ses fonctions (**article 273, § 2, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**) ;
- il voit éventuellement en outre son traitement réduit de moitié (**voir *infra*, point IX.2.3.1.**).

Les effets de cette décision prennent cours le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition (**article 273, § 3, alinéa 7, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.2.1.5. Durée de la suspension préventive

La durée de la suspension préventive dépendra du cadre (**article 273, § 5, du Décret du 12 mai 2004**) dans lequel elle a été prononcée :

1° Dans le cadre de poursuites pénales.

La durée de la suspension préventive **n'est pas limitée dans le temps.**

Cette absence de limite s'explique par le fait que la durée probable de la procédure judiciaire est impossible à déterminer.

2° Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité.

La durée de la suspension préventive **ne peut dépasser six mois.**

Si le membre du personnel ouvrier stagiaire acquiert la qualité de définitif, les dispositions du **point IX.1.** lui sont applicables (**article 276 du Décret du 12 mai 2004**).

IX.2.2. MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP

IX.2.2.1. Caractéristiques

Afin de lui permettre de remédier rapidement à des situations pouvant entraîner une mesure de suspension préventive conformément au **point IX.2.1.**, dans certains cas, avant que ne soit éventuellement prise une mesure de suspension préventive, le Gouvernement peut prononcer une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel ouvrier.

Ici encore il dispose d'un pouvoir d'appréciation relativement large dans sa prise de position.

En cas d'écartement sur-le-champ, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 273, § 4, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.2.2.2. Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise

Le Gouvernement a la faculté de recourir à cette procédure :

- en cas de **faute grave** du membre du personnel ouvrier pour lequel il y a **flagrant délit** ;

ou

- lorsque les **griefs** reprochés au membre du personnel revêtent un **caractère de gravité** tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que ce dernier ne soit plus présent à l'école (**article 273, § 4, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.2.2.3. Procédure

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui où la mesure d'écartement immédiat a été prise, **la procédure de suspension préventive décrite au point IX.2.1.3 doit être entamée**. Au terme de cette procédure, le membre du personnel ouvrier sera soit suspendu préventivement, soit autorisé à réintégrer ses fonctions.

A défaut, la mesure d'écartement prendra fin au terme de ces 10 jours. Le membre du personnel ouvrier ne pourra dans ce cas être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou pour les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure générale de suspension préventive décrite au **point IX.2.1.3. (article 273, § 4, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004)**.

IX.2.3. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL OUVRIER ECARTE SUR-LE-CHAMP OU SUSPENDU PREVENTIVEMENT

IX.2.3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive

Le membre du personnel écarté sur-le-champ maintient son droit au traitement jusqu'au terme de la procédure et jusqu'au prononcé éventuel d'une mesure de suspension préventive.

Le membre du personnel suspendu préventivement maintient en règle générale son droit au traitement (article 274, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004).

Cependant, le membre du personnel ouvrier voit son traitement d'activité réduit de moitié (article 274, alinéas 2 à 4, du Décret du 12 mai 2004) s'il fait l'objet :

- d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ;
- d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel ouvrier a fait usage de ses droits de recours ordinaires ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive.

Il est à remarquer que le traitement ainsi réduit ne peut être ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel ouvrier aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

IX.2.3.2 Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point IX.2.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin

Principe.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée.

Dans ce cas, le membre du personnel ouvrier 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 (**article 275, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Les sommes perçues par le membre du personnel ouvrier durant la suspension préventive lui restent acquises (**article 275, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

Exceptions.

A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement n'est pas rapportée (article 275, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004) si

1° le membre du personnel ouvrier est démis d'office en application de l'article 315, 2°, b, ou 6°, du Décret du 12 mai 2004, c'est-à-dire si le membre du personnel ne jouit plus de ses droits civils ou politiques, ou s'il se trouve dans les cas où l'application des lois civiles ou pénales entraîne la cessation des fonctions ;

2° le membre du personnel ouvrier fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

IX.3. DE LA SUSPENSION PREVENTIVE DES MEMBRES DU PERSONNEL OUVRIER TEMPORAIRES

IX.3.1. MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE

IX.3.1.1. Caractéristiques

La suspension préventive est une mesure administrative purement conservatoire, elle n'a pas le caractère d'une peine disciplinaire (**article 277, § 2, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

La suspension préventive est prononcée par le chef d'établissement et est motivée (**article 277, § 2, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel ouvrier reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 277, § 2, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.3.1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée

Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard du membre du personnel ouvrier temporaire :

- 1° qui fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° auquel le Gouvernement a notifié, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

En effet, pour rappel, un membre du personnel ouvrier temporaire ne peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

L'expression « poursuites pénales » vise les situations où une action pénale est exercée à l'encontre du membre du personnel. Il faut, à cet égard, distinguer deux notions : la prévention et l'inculpation. On parle de prévention suite à une information du Parquet. Dans ce cas, il y a toujours lieu à une citation directe devant le tribunal par acte d'huissier de justice, citation nécessaire à la saisine du juge. On parle d'inculpation pour une décision prise par la chambre des mises en accusation ou par la chambre du conseil suite à une instruction menée par un juge d'instruction.

Il y a lieu dès lors d'exclure du champ d'application de la procédure de suspension préventive, tous les cas où le membre du personnel n'est que suspecté de faits pénalement répréhensibles.

Par ailleurs, l'emploi du terme « peut » dans l'expression « une procédure de suspension préventive peut être entamée » et le fait que les poursuites pénales visées au 1° ne sont pas limitées à certaines infractions, signifient que la mise en mouvement de la procédure générale de suspension préventive est une faculté offerte au Gouvernement, qui dispose d'un pouvoir d'appréciation quant à son opportunité.

IX.3.1.3. Procédure

Audition préalable.

Avant que le chef d'établissement ne prenne une décision, le membre du personnel ouvrier concerné doit avoir été invité à se faire entendre par celui-ci (**article 277, § 3, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

Le membre du personnel ouvrier est dès lors invité à se faire entendre par une convocation reprenant les motifs justifiant la suspension préventive et qui lui est notifiée 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 (**article 277, § 3, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Au cours de l'audition, le membre du personnel ouvrier peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat, ou encore un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 277, § 3, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

Décision.

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel ouvrier, 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. (**article 277, § 3, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).

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 ouvrier est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2 (**article 277, § 3, alinéa 5, du Décret du 12 mai 2004**).

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 (**article 277, § 3, alinéa 6, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.3.1.4. Effets de la décision

Si la décision prise à la suite de la procédure visée au point **IX.3.1.3.** conclut à la suspension préventive du membre du personnel ouvrier :

- celui-ci est écarté de ses fonctions (**article 277, § 2, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**) ;
- il voit éventuellement en outre son traitement réduit de moitié (**voir *infra*, point IX.3.3.1.**).

Les effets de cette décision prennent cours le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition (**article 277, § 3, alinéa 7, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.3.1.5. Durée de la suspension préventive

La durée de la suspension préventive dépendra du cadre (**article 277, § 5, du Décret du 12 mai 2004**) dans lequel elle a été prononcée :

1° **Dans le cadre de poursuites pénales.**

La durée de la suspension préventive **n'est pas limitée dans le temps.**

Cette absence de limite s'explique par le fait que la durée probable de la procédure judiciaire est impossible à déterminer.

2° **Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité.**

La durée de la suspension préventive **ne peut dépasser six mois.**

En tout état de cause, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises à l'égard d'un membre du personnel ouvrier temporaire en application des **articles 277 et suivants du Décret du 12 mai 2004** prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin et, au plus tard, le dernier jour de l'année scolaire ou académique en cours (**article 280 du Décret du 12 mai 2004**).

Lorsque le membre du personnel ouvrier temporaire est admis au stage, les dispositions du **point IX.2.** lui sont applicables (**article 280 du Décret du 12 mai 2004**).

IX.3.2. MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP

IX.3.2.1. Caractéristiques

Afin de lui permettre de remédier rapidement à des situations pouvant entraîner une mesure de suspension préventive conformément au **point IX.3.1.**, dans certains cas, avant que ne soit éventuellement prise une mesure de suspension préventive, le chef d'établissement peut prononcer une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel ouvrier.

Ici encore il dispose d'un pouvoir d'appréciation relativement large dans sa prise de position.

En cas d'écartement sur-le-champ, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 277, § 4, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.3.2.2. Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise

Le chef d'établissement a la faculté de recourir à cette procédure :

- en cas de **faute grave** du membre du personnel ouvrier pour lequel il y a **flagrant délit** ;

ou

- lorsque les **griefs** reprochés au membre du personnel revêtent un **caractère de gravité** tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que ce dernier ne soit plus présent à l'école (**article 277, § 4, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

IX.3.2.3. Procédure

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la **procédure de suspension préventive décrite au point IX.3.1.3 doit être entamée**. Au terme de cette procédure, le membre du personnel ouvrier sera soit suspendu préventivement, soit autorisé à réintégrer ses fonctions.

A défaut, la mesure d'écartement prendra fin au terme de ces 10 jours. Le membre du personnel ouvrier ne pourra dans ce cas être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou pour les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure générale de suspension préventive décrite au **point IX.3.1.3. (article 277, § 4, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004)**.

IX.3.3. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL OUVRIER ECARTE SUR-LE-CHAMP OU SUSPENDU PREVENTIVEMENT

IX.3.3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive

Le membre du personnel écarté sur-le-champ maintient son droit au traitement jusqu'au terme de la procédure et jusqu'au prononcé éventuel d'une mesure de suspension préventive.

Le membre du personnel suspendu préventivement maintient en règle générale son droit au traitement (article 278, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004).

Cependant, le membre du personnel ouvrier voit son traitement d'activité réduit de moitié (article 278, alinéas 2 à 4, du Décret du 12 mai 2004) s'il fait l'objet :

- d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ;
- d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel ouvrier a fait usage de ses droits de recours ordinaires ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive.

Il est à remarquer que le traitement ainsi réduit ne peut être ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel ouvrier aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

IX.3.3.2 Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point IX.3.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin

Principe.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée.

Dans ce cas, le membre du personnel ouvrier 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 (**article 279 du Décret du 12 mai 2004**).

Les sommes perçues par le membre du personnel ouvrier durant la suspension préventive lui restent acquises (**article 279 du Décret du 12 mai 2004**).

Exceptions.

A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement n'est pas rapportée (**article 279, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**) si

- 1° le membre du personnel ouvrier est démis d'office en application de l'article 315, 2°, b, ou 6°, du Décret du 12 mai 2004, c'est-à-dire si le membre du personnel ne jouit plus de ses droits civils ou politiques, ou s'il se trouve dans les cas où l'application des lois civiles ou pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 2° le membre du personnel ouvrier fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

CHAPITRE X

MEMBRES DU PERSONNEL VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE

Base légale

Les articles 236 à 239 du Décret du 12 mai 2004 sont relatifs aux membres du personnel ouvrier victimes d'acte de violence.

Définition de l'acte de violence

En vertu de l'article 236 du Décret du 12 mai 2004, il faut entendre par acte de violence :

- toute atteinte physique et/ou psychologique commise avec une intention malveillante;
- toute agression à caractère racial, religieux ou sexiste contre un membre du personnel;
- toute détérioration aux biens du membre du personnel.

Ces actes de violence peuvent être commis soit :

- par un élève;
- par un tiers sur instigation ou avec la complicité d'un élève;
- par un membre de la famille de l'élève ou toute personne habitant sous le même toit, dans le cadre du service du membre du personnel ou en relation directe avec celui-ci;
- par toute autre personne n'appartenant pas au personnel de l'établissement pour autant qu'il soit démontré par la victime que l'acte de violence est en relation directe avec le service.

Définition des membres du personnel ouvrier victimes d'acte de violence

Il s'agit du membre du personnel ouvrier stagiaire ou définitif, **reconnu victime d'un accident du travail** résultant d'un acte de violence par la cellule des accidents du travail de l'enseignement.

X.1 DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL OUVRIER ADMIS AU STAGE

X.1.1. DROIT DE LA VICTIME (ARTICLE 238)

Le membre du personnel ouvrier admis au stage, victime d'un acte de violence peut solliciter un **changement d'affectation de circonstance** dans un autre établissement de la zone ou d'une autre zone.

X.1.2. CONDITION A REMPLIR POUR QUE LA DEMANDE SOIT PRISE EN CONSIDERATION (ARTICLE 236, ALINEAS 3 ET 4)

- Afin que la demande de changement d'affectation de circonstance aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de changement d'affectation de circonstance ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

X.1.3. PROCEDURE

A. Délais d'introduction de la demande de changement d'affectation de circonstance (article 237)

- *Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la survenance des faits**.
- *Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.
- Notons que la demande de changement d'affectation de circonstance peut être introduite à tout moment de l'année.

B. Contenu « du dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance (article 237, § 2)

Le « dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelle(s) zone(s) d'affectation le membre du personnel demande de bénéficier du changement d'affectation de circonstance, ainsi que les établissements dans lesquels il souhaite être affecté;
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires y est annexée;
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement y est également jointe.

C. Mode d'introduction de la demande (article 237, § 2)

- La demande de changement d'affectation de circonstance est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, qui vérifie si les conditions sont remplies.
- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au directeur.
- Une copie de la demande est transmise au président de la (des) Commission(s) (zonale(s) d'affectation concernée(s) et, le cas échéant, au président de la Commission interzonale d'affectation (article 238 § 1).

D. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (**article 237, § 3**)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de changement d'affectation de circonstance, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au directeur et au membre du personnel concerné.

E. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la (les) Commission (s) zonale(s) d'affectation (**article 238 §1**)

La (les) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernées, et, le cas échéant, la Commission interzonale d'affectation, proposent au Gouvernement les changements d'affectations de circonstance qu'elle(s) juge(nt) les plus adéquats.

F. Prise de la décision ministérielle

- Dans **les huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, le Ministre décide de l'octroi d'un changement d'affectation de circonstance.
- **L'article 238, § 2**, explicite la façon dont le Ministre accorde le changement d'affectation de circonstance à un membre du personnel ouvrier admis au stage. Il accorde celui-ci dans l'ordre suivant :
 - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction, en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone; OU
 - 2° dans un emploi, de la même fonction, occupé par un membre du personnel ouvrier définitif qui accepte de permuter avec lui en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone.

G. Notification de la décision ministérielle

- La décision d'octroi d'un changement d'affectation de circonstance au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement (**article 237, § 3**).
- Le Ministre fonctionnel transmet au Président de la Commission zonale d'affectation concernée une copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance (**article 238, § 3**).
- Dans l'hypothèse où le membre du personnel obtient un changement d'affectation de circonstance dans un établissement relevant d'une autre zone que celle de l'établissement où il a été victime de l'acte de violence, le Ministre fonctionnel transmet également copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance au Président de la Commission interzonale d'affectation.

X.2. DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL OUVRIER NOMMES A TITRE DEFINITIF

X.2.1. DROIT DE LA VICTIME (ARTICLE 239)

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif, victime d'un acte de violence peut solliciter un **changement d'affectation de circonstance** dans un autre établissement de la zone ou d'une autre zone.

X.2.2. CONDITION A REMPLIR POUR QUE LA DEMANDE SOIT PRISE EN CONSIDERATION (ARTICLE 236, ALINEAS 3 ET 4)

- Afin que la demande de changement d'affectation de circonstance aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de changement d'affectation de circonstance ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

X.2.3. PROCEDURE

A. Délais d'introduction de la demande de changement d'affectation de circonstance (article 237)

- *Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la survenance des faits**.
- *Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.
- Notons que la demande de changement d'affectation de circonstance peut être introduite à tout moment de l'année.

B. Contenu « du dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance (article 237 §2)

Le « dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelle(s) zone(s) d'affectation le membre du personnel demande de bénéficier du changement d'affectation de circonstance, ainsi que les établissements dans lesquels il souhaite être affecté;
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires y est annexée;
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement y est également jointe.

C. Mode d'introduction de la demande (article 237, § 2)

- La demande de changement d'affectation de circonstance est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, qui vérifie si les conditions sont remplies.
- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au directeur.
- Une copie de la demande est transmise au président de la (des) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernée(s) et, le cas échéant, au président de la Commission interzonale d'affectation (**article 239, § 1**).

D. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 237, § 3)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de changement d'affectation de circonstance, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au directeur et au membre du personnel concerné.

E. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la (les) Commission (s) zonale(s) d'affectation (article 239, § 1)

La (les) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernées, et, le cas échéant, la Commission interzonale d'affectation, proposent au Gouvernement les changements d'affectations de circonstance qu'elle(s) juge(nt) les plus adéquats.

F. Prise de la décision ministérielle

- Dans **les huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire ou de la Direction de l'enseignement non obligatoire selon les cas, le Ministre décide de l'octroi d'un changement d'affectation de circonstance.
- **L'article 239 § 2** explicite la façon dont le Ministre accorde le changement d'affectation de circonstance à un membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif. Il accorde celui-ci dans l'ordre suivant:
 - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction, pour une durée ininterrompue de 15 semaines au moins et jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, en tenant en compte des préférences exprimées quant à la zone; OU
 - 2° dans un emploi, de la même fonction, occupé par un membre du personnel ouvrier définitif qui accepte de permuter avec lui en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone.

G. Notification de la décision ministérielle

- La décision d'octroi d'un changement d'affectation de circonstance au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement (**article 237, § 3**).
- Le Ministre fonctionnel transmet au Président de la Commission zonale d'affectation concernée une copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance (**article 239, § 3**).
- Dans l'hypothèse où le membre du personnel obtient un changement d'affectation de circonstance dans un établissement relevant d'une autre zone que celle de l'établissement où il a été victime de l'acte de violence, le Ministre fonctionnel transmet également copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance au Président de la Commission interzonale d'affectation.

X.2.4. EFFETS SUR LA CARRIERE DU MEMBRE DU PERSONNEL OUVRIER NOMME A TITRE DEFINITIF (ARTICLE 239, § 4)

Par dérogation à l'article 210, §§ 2 et 3, le membre du personnel ouvrier victime d'un acte de violence peut, après le 31 janvier de l'année scolaire au cours de laquelle il a été victime, introduire une demande de changement d'affectation pour l'année scolaire suivante ou modifier le choix d'établissements déjà exprimé après la date fixée à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail

CHAPITRE XI SIGNALEMENT
--

Les membres du personnel ouvrier nommés à titre définitif sont soumis au signalement. Le signalement a pour objet de déterminer les aptitudes et le mérite du membre du personnel (**article 211 du Décret du 12 mai 2004**).

Pour chaque membre du personnel, il est tenu à l'administration centrale du Ministère, un dossier de signalement.

Ce dossier de signalement contient, à l'exclusion de tout autre document :

- les rapports sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche à titre temporaire;
- le rapport de fin de stage prévu par l'article 200 du Décret du 12 mai 2004;
- le relevé des peines disciplinaires et le relevé des décisions de radiation de peines;
- et les BULLETINS DE SIGNALEMENT éventuels et fiches individuelles (**article 212 du Décret du 12 mai 2004**), dont l'établissement et la portée font l'objet du développement ci-après.

Auparavant, il est à préciser que, le dossier de signalement ne pouvant contenir que les documents susmentionnés, tous les documents versés au dossier de signalement, à l'exception du relevé des peines disciplinaires et du relevé des décisions de radiation, doivent avoir été visés préalablement par le membre du personnel, sont numérotés et repris dans un inventaire (**article 213 du Décret du 12 mai 2004**).

De même, il est à remarquer qu'aucune recommandation, de quelque nature que ce soit, ne peut figurer au dossier de signalement, et que le membre du personnel peut prendre, à tout moment, connaissance de son dossier de signalement (**article 221 du Décret du 12 mai 2004**).

LE BULLETIN DE SIGNALEMENT

XI.1. AUTEUR DU BULLETIN DE SIGNALEMENT

Est chargé de la rédaction du bulletin de signalement le directeur de l'établissement où le membre du personnel ouvrier est affecté (**article 218 du Décret du 12 mai 2004**). Si nécessaire, il recueillera des renseignements auprès des autres directeurs d'établissement où le membre du personnel a été affecté durant l'année scolaire au cours de laquelle il élabore son signalement (**article 219 du Décret du 12 mai 2004**).

En cas d'absence du membre du personnel durant l'année, il est à remarquer que, comme le précise un arrêt rendu par le Conseil d'Etat concernant un membre du personnel qui n'était effectivement resté en fonction qu'un mois et demi pendant l'année visée par le bulletin de signalement, « l'attribution d'une mention au bulletin de signalement, si elle ne suppose en aucune manière que le membre du personnel concerné ait effectivement assumé ses prestations durant toute l'année scolaire, suppose néanmoins l'existence de prestations effectives autorisant une appréciation objective ».

XI.2. MENTIONS DE SIGNALEMENT ET PORTEE DE CES MENTIONS

Tout membre du personnel fait l'objet d'une des mentions suivantes :

- « Très bon » ;
- « Bon » ;
- « Insuffisant »

(article 216, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004).

Ladite mention est portée au bulletin de signalement et doit être motivée.

Si aucun bulletin de signalement n'a jamais été rédigé, le membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention « Bon » **(article 216, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004).**

De même, le signalement est reconduit annuellement **(article 217, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004)** pour autant que soient réunies les trois conditions suivantes :

- la mention portée au dernier bulletin de signalement est « Très bon » ou « Bon »;
- aucun fait nouveau, favorable ou défavorable, n'est relaté à la fiche individuelle depuis l'attribution du dernier signalement **(article 217, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004).**

Cependant, il est à remarquer que la rédaction d'une fiche ou de plusieurs fiches individuelles n'implique pas nécessairement l'établissement d'un bulletin de signalement en fin d'année **(point XI.4.1., alinéa 7);**

- le membre du personnel n'a pas demandé qu'un nouveau bulletin de signalement soit rédigé **(article 217, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004).**

Par contre, lorsqu'un membre du personnel s'est vu attribuer la mention de signalement « Insuffisant », il est impératif de rédiger, après une année scolaire, un nouveau bulletin de signalement qui maintiendra ou modifiera ladite mention **(article 217, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004).**

XI.3. PERIODE D'ATTRIBUTION DU SIGNALEMENT

Le bulletin de signalement est rédigé, S'IL Y A LIEU, par le directeur **entre le 15 et le 31 mai (article 217, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004).**

L'expression « **S'IL Y A LIEU** » signifie que le directeur **N'EST PAS TENU** de rédiger un bulletin de signalement :

- concernant le membre du personnel pour lequel il n'a jamais été rédigé de bulletin de signalement, dont la fiche individuelle ne relate aucun fait nouveau, favorable ou défavorable, et qui n'a pas demandé qu'un bulletin de signalement soit rédigé.
- concernant le membre du personnel dont le signalement est reconduit annuellement, parce que les trois conditions visées au **point XI.2., alinéa 4**, sont réunies.

L'expression « **S'IL Y A LIEU** » signifie dès lors que le directeur **APPRECIE** si le/les fait(s) nouveau(x), favorable(s) ou défavorable(s), relaté(s) à la fiche individuelle est/sont susceptible(s) d'entraîner l'attribution de la mention « Très bon » ou « Insuffisant » aux membres du personnel pour qui aucun bulletin de signalement n'a jamais été rédigé, ou d'entraîner la modification de la mention de signalement portée au dernier bulletin de signalement pour les autres membres du personnel, et donc impliquent la rédaction d'un bulletin de signalement.

Par contre, **IL EST IMPERATIF** que le directeur **REDIGE**, pendant la même période, un bulletin de signalement, lorsqu'il concerne un membre du personnel dont le dernier bulletin de signalement porte la mention « Insuffisant » **(article 217, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004).**

De même, **A TOUT MOMENT DE L'ANNEE SCOLAIRE**, le directeur **EST TENU, A LA DEMANDE DU MEMBRE PERSONNEL ET SI DE NOUVEAUX FAITS SE SONT PRODUITS ET SONT SUSCEPTIBLES DE MODIFIER CE SIGNALEMENT**, de rédiger un bulletin de signalement, celui-ci devenant l'unique bulletin de signalement pour l'année scolaire considérée (**article 217, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).

XI.4. CONTENU ET MODE DE MODIFICATION DE LA MENTION DE SIGNALEMENT

XI.4.1. FICHE INDIVIDUELLE ET PORTEE DE CELLE-CI

Dès qu'un fait favorable ou défavorable est susceptible de servir d'élément d'appréciation en vue d'une modification éventuelle du signalement, le directeur l'inscrit sur une fiche individuelle. Ce fait doit être précis, concret et avoir trait à l'exercice de la fonction ou à la vie privée du membre du personnel dans ses rapports avec la fonction (**article 214 du Décret du 12 mai 2004**).

Comme le prescrit le modèle de la fiche individuelle (**annexe 2 de l'arrêté ministériel du 12 avril 1967**), celle-ci doit être visée et datée par le membre du personnel intéressé au moment où le fait est constaté et y est inscrit par le directeur, cette disposition ayant pour but de permettre au membre du personnel de réagir sur-le-champ à la relation du fait.

Si le membre du personnel refuse de viser la fiche individuelle, le directeur fait acter ce refus par deux témoins. Le respect de cette procédure alternative constitue une formalité substantielle assurant la régularité de toute décision ultérieure se fondant sur cette fiche individuelle. Cette formalité permet en outre à ladite procédure de se poursuivre, le délai de réclamation commençant à courir le lendemain du jour de l'accomplissement de cette formalité substantielle.

Si le membre du personnel est absent, il est de la responsabilité du directeur de lui soumettre la fiche individuelle à son domicile par envoi recommandé avec accusé de réception.

Si le membre du personnel estime que la relation des faits qui font l'objet de la fiche individuelle n'est pas fondée, il joint dans les dix jours calendrier une réclamation écrite dont il lui est accusé réception.

De ce qui précède, il ressort que **le principe de l'inscription immédiate du fait exclut la rédaction d'une fiche individuelle « globale » en fin d'année scolaire.**

Il est à remarquer que la rédaction d'une fiche individuelle n'implique pas nécessairement l'établissement d'un bulletin de signalement entre le 15 et le 31 mai. Il convient dès lors de ne pas lui attribuer systématiquement un caractère trop important. En effet, le fait relevé peut très bien être isolé et ne pas justifier à lui seul une modification de mention ; la rédaction de la fiche individuelle peut aussi avoir amené le membre du personnel à tenir compte des remarques formulées par le directeur à cette occasion.

A l'instar de la mention de signalement qui porte sur l'année scolaire à l'issue de laquelle elle a été attribuée ou maintenue, la fiche individuelle ne vaut que pour l'année scolaire au cours de laquelle elle a été rédigée et ne pourrait donc, si elle n'a pas fait l'objet d'une mention lors de cette année-là, justifier une modification de la mention de signalement l'année suivante.

A ce propos, il est à remarquer que la rédaction préalable de fiches individuelles n'est pas une obligation absolue, de nouveaux faits étant aléatoires, dans le cas où le directeur doit rédiger un nouveau bulletin de signalement parce que le membre du personnel s'est vu attribuer la mention de signalement « Insuffisant » l'année scolaire précédente, et pour autant que le directeur entende maintenir cette mention.

Cependant, la prudence impose de rédiger de telles fiches dans la mesure du possible. En effet, sans faits nouveaux défavorables, le directeur ne pourra pas reconduire la mention « insuffisant » de l'année antérieure.

Il est à noter que le modèle de fiche individuelle prévu par **l'annexe 2 de l'arrêté ministériel du 12 avril 1967** précité comporte une erreur matérielle : dans les deux colonnes qui y sont prévues, on peut lire « Faits ou constatations défavorables ». Il faut faire la correction pour une des colonnes et y mentionner « Faits ou constatations favorables ».

XI.4.2. MODE DE MODIFICATION DE LA MENTION DE SIGNALEMENT

Si, entre le 15 et le 31 mai, le directeur entend modifier la dernière mention de signalement, il doit au préalable avoir acté de nouveaux faits, favorables ou défavorables, à l'encontre du membre du personnel concerné au moyen de fiche(s) individuelle(s).

XI.5. PRISE DE CONNAISSANCE DU BULLETIN DE SIGNALEMENT ET RECOURS EVENTUEL

XI.5.1. PRISE DE CONNAISSANCE DU BULLETIN DE SIGNALEMENT

Le bulletin de signalement rédigé par le directeur est soumis au membre du personnel qui doit le lui remettre **dans les 2 jours ouvrables**. S'il estime la mention non fondée, le membre du personnel vise le bulletin de signalement sous réserve et dispose de **dix jours ouvrables** pour faire parvenir sa réclamation écrite au directeur (**article 220, alinéas 1 et 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Comme en ce qui concerne la fiche individuelle (**point XI.4.1., alinéa 3**), si le membre du personnel refuse de viser le bulletin de signalement, le directeur fait acter ce refus par deux témoins. Le respect de cette procédure alternative constitue une formalité substantielle assurant la régularité de toute décision ultérieure se fondant sur ce bulletin de signalement. Cette formalité permet en outre à ladite procédure de se poursuivre, le délai de réclamation commençant à courir le lendemain du jour de l'accomplissement de cette formalité substantielle.

Comme en ce qui concerne la fiche individuelle (**point XI.4.1., alinéa 4**), si le membre du personnel est absent, il est de la responsabilité du directeur de lui soumettre le bulletin de signalement à son domicile par envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Si le membre du personnel a marqué son désaccord et a annexé une réclamation écrite au bulletin de signalement, le directeur dispose de **15 jours ouvrables** à dater de la réception de la réclamation pour modifier ou maintenir la mention initialement attribuée et notifier cette décision au membre du personnel (**article 220, alinéa 3, du Décret du 12 mai 2004**).

Il est à noter que le modèle de bulletin de signalement prévu par l'**annexe 1 de l'arrêté ministériel du 12 avril 1967** précité n'est plus en adéquation avec le texte du **D. du 12 mai 2004** régissant actuellement la catégorie des membres du personnel ouvrier. En effet, le Décret précité prévoit, dans son **article 220, alinéa 4**, que le membre du personnel a le droit d'introduire, dans les **20 jours ouvrables** de son visa, un recours à l'encontre dudit bulletin de signalement. Aucun espace n'est prévu dans le bulletin de signalement à cet effet. Il est à conseiller d'intercaler la mention de ce recours sur une feuille annexe qui sera jointe au bulletin de signalement et signaler par une astérisque son adjonction dans ledit modèle.

XI.5.2. RECOURS EVENTUEL

Le membre du personnel vise le document et dans les 20 jours ouvrables qui suivent la réception de la notification de la décision du directeur de maintenir ou de modifier la mention initialement attribuée, le membre du personnel peut introduire, par la voie hiérarchique, une réclamation devant la Chambre de recours (**article 220, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**). Il est à noter que le non respect de l'introduction via la voie hiérarchique n'entraîne pas la nullité du recours ainsi introduit.

La Chambre de recours donne son avis au Gouvernement dans un délai de trois mois⁽¹⁾ à dater de la réception de la réclamation (**article 220, alinéa 4, du Décret du 12 mai 2004**).

Le requérant comparaît en personne ou se fait représenter soit par un avocat soit par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionné de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. Il peut également se faire assister (**article 262, alinéa 1, du Décret du 12 mai 2004**).

⁽¹⁾ Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'un délai d'ordre et non d'un délai de rigueur.

De même, si le requérant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté sans motif valable, la Chambre de recours se considère comme dessaisie et transmet le dossier au Gouvernement pour décision (**article 262, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Si le requérant justifie d'un empêchement légitime, la Chambre de recours est convoquée une seconde fois, le plus rapidement possible. En l'absence du requérant ou de son représentant, la Chambre de recours se considère comme dessaisie et transmet le dossier au Gouvernement pour décision (**article 262, alinéas 3 et 4, du Décret du 12 mai 2004**).

La présence du directeur, bien que souhaitable, n'est pas nécessaire pour que la Chambre de recours se prononce.

Le Gouvernement prend une décision motivée dans le délai d'un mois suivant la réception de l'avis de la Chambre de recours (**article 220, alinéa 5, du Décret du 12 mai 2004**).

XI.6. CONSEQUENCES DE L'OBTENTION DE LA MENTION « INSUFFISANT » PORTEE AU BULLETIN DE SIGNALEMENT

En cas de maintien de la mention « Insuffisant » portée au bulletin de signalement d'un membre du personnel pendant deux années scolaires consécutives à dater de son attribution, est constatée l'inaptitude professionnelle définitive de l'intéressé qui dès lors doit cesser définitivement ses fonctions (**article 316, 2°, du Décret du 12 mai 2004**).

De ce qui précède il ressort que la mesure de cessation définitive des fonctions n'est d'application que si le directeur a porté la mention « Insuffisant » aux trois derniers bulletins de signalement du membre du personnel et pour autant qu'aucun recours n'ait entraîné l'attribution d'une autre mention par le Gouvernement.

Par ailleurs, la mention « Insuffisant » portée au dernier bulletin de signalement empêche le membre du personnel concerné d'être nommé à une fonction de promotion (**article 228, 5°, du Décret du 12 mai 2004**).

<p style="text-align: center;">CHAPITRE XII CHAMBRE DE RECOURS</p>
--

La composition et le fonctionnement de la Chambre de recours sont fixés aux **articles 253 à 269 du Décret du 12 mai 2004**.

Les président, secrétaire et membres de la Chambre de recours sont désignés pour quatre ans et leur mandat est renouvelable.

Le secrétaire n'a pas voix délibérative.

Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations par la Chambre de recours sans que l'appelant n'ait été à même de faire valoir ses moyens de défense.

L'appelant peut se faire assister ou représenter : - soit par un avocat ;

- soit par un membre du personnel, en activité de service ou pensionné, de l'Enseignement organisé par la Communauté française ;
- soit par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Si l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la Chambre de recours est dessaisie et transmet le dossier au Gouvernement pour décision.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, une nouvelle convocation est requise. En cas d'absence de l'appelant ou de son représentant à cette nouvelle séance, la Chambre de recours est dessaisie et transmet le dossier au Gouvernement pour décision.

Le quorum de présence minimum requis est de quatre membres + le président.

CHAPITRE XIII POSITIONS ADMINISTRATIVES
--

En principe, tout membre du personnel ouvrier est dans une des positions administratives suivantes :

- en activité de service ;
- en non-activité ;
- en disponibilité (**article 281 du Décret du 12 mai 2004**).

Toutefois, il arrive qu'un membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif soit à la fois en activité de service et en disponibilité, lorsqu'il est en disponibilité pour maladie ou infirmité et qu'il bénéficie d'un congé partiel pour mission (**article 5, § 1^{er}, alinéas 3 et 4, article 6, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2, alinéa 1^{er}, et article 14 du D. du 24 juin 1996 et articles 309 à 312 du Décret du 12 mai 2004**).

XIII.1. ACTIVITE DE SERVICE

Le membre du personnel ouvrier, qu'il soit désigné à titre temporaire, qu'il soit stagiaire ou qu'il soit nommé à titre définitif, est toujours censé être en activité de service sauf si une disposition formelle le place dans une autre position administrative (**article 282 du Décret du 12 mai 2004**).

Le membre du personnel ouvrier en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf si une disposition formelle s'y oppose (**article 283 du Décret du 12 mai 2004**).

Dans cette position administrative, le membre du personnel obtient, sous certaines conditions, des congés (**articles 284 et 285 du Décret du 12 mai 2004**).

Ces congés font l'objet d'une circulaire relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement justifiées.

En principe, le membre du personnel ouvrier en activité de service, même lorsqu'il bénéficie d'un congé, peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de promotion (**article 283, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

Font cependant exception à la règle le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française (**article 3, § 1^{er}, alinéa 2, du D. du 10 avril 1995**) et le congé pour être membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française (**article 3, § 1^{er}, alinéa 2, du D. du 10 avril 1995**).

XIII.2. NON-ACTIVITE

Conformément aux dispositions de l'**article 286 du Décret du 12 mai 2004**, le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif est dans la position de non-activité :

- 1° lorsque, sous certaines conditions, 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 (**A.R. du 21 septembre 1967**) ;
- 2° lorsqu'il est frappé de la peine de suspension disciplinaire ;
- 3° lorsqu'il est frappé de la peine de mise en non-activité disciplinaire ;
- 4° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée (**A.R. du 20 décembre 1976**).

Le membre du personnel ouvrier qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement, sauf disposition formelle contraire (**article 287 du Décret du 12 mai 2004**).

Néanmoins, lorsqu'il est dans la position de non-activité visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, du présent point, et qu'il n'a dès lors pas droit au traitement, il conserve ses droits à l'avancement de traitement (**article 2 de l'A.R. du 21 septembre 1967**).

Si le membre du personnel ouvrier est dans la position de non-activité visée l'alinéa 1^{er}, 2° ou 3°, du présent point, il ne peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de promotion (**article 287 du Décret du 12 mai 2004**).

Un membre du personnel ouvrier ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite (**article 288 du Décret du 12 mai 2004**).

XIII.3. DISPONIBILITE. - *Dispositions générales.*

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif peut, sous certaines conditions, être mis en disponibilité (**article 289 du Décret du 12 mai 2004**) :

par défaut d'emploi (**articles 296 à 307bis du Décret du 12 mai 2004**);

- par retrait d'emploi dans l'intérêt du service (**article 308 du Décret du 12 mai 2004 et AGCF du 18 septembre 2008**) ;
- 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 (**article 309 du Décret du 12 mai 2004**) ;
- pour convenance personnelle (**article 313 du Décret du 12 mai 2004**).

Il peut également bénéficier d'une disponibilité pour mission spéciale (**articles 18 à 30 du D. du 24 juin 1996**).

Des traitements d'attente peuvent être alloués aux membres du personnel ouvrier 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 291 du Décret du 12 mai 2004**).

Seules les dispositions relatives à la disponibilité par défaut d'emploi font l'objet d'un développement dans le présent syllabus (point XIII.4.).

Les autres types de disponibilité font l'objet d'une circulaire relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement justifiées.

Enfin, il est à remarquer que, sauf en ce qui concerne la disponibilité pour mission spéciale, le membre du personnel ouvrier ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite (**article 290 du Décret du 12 mai 2004**).

XIII.4. DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI - *Dispositions spécifiques*

XIII.4.1. DEFINITION (articles 1^{er}, § 2, 4°, et 296, § 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004).

La disponibilité par défaut d'emploi est la position administrative :

- a) du membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif à une fonction de recrutement dont l'emploi est supprimé;
- b) du membre du personnel ouvrier admis au stage dont l'emploi est supprimé;
- c) du membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif à une fonction de promotion dont l'emploi est supprimé.

XIII.4.2. CIRCONSTANCES JUSTIFIANT LA MISE EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI (article 296, § 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004).

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif ou admis au stage est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsque son emploi est supprimé suite à la fermeture de son établissement, à une reprise ou à une fusion.

XIII.4.3. QUI DOIT ETRE EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI (article 301, § 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004)

Est mis en disponibilité par défaut d'emploi le membre du personnel ouvrier qui compte la plus petite ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française.

XIII.4.4. LE RAPPEL PROVISOIRE A L'ACTIVITE DE SERVICE, LE RAPPEL A L'ACTIVITE DE SERVICE POUR UNE DUREE INDETERMINEE ET LA REAFFECTATION

XIII.4.4.1. Définition (article 2, § 2, du Décret du 12 mai 2004)

Le rappel provisoire à l'activité de service est l'attribution temporaire, pour une durée déterminée, avec comme limite extrême le dernier jour de l'année scolaire, à un membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi, d'un emploi de la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif ou d'un emploi d'une autre fonction pour laquelle il possède le titre requis.

Le rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée est l'attribution temporaire, pour une durée indéterminée, à un membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi, d'un emploi de la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif.

La réaffectation est l'attribution à un membre du personnel ouvrier admis au stage et mis en disponibilité par défaut d'emploi d'un emploi définitivement vacant de la fonction à laquelle il est admis au stage ou l'attribution à titre définitif à un membre du personnel administratif mis en disponibilité par défaut d'emploi d'un emploi définitivement vacant de la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif.

XIII.4.4.2. La réaffectation (articles 296, § 2, et 305 du Décret du 12 mai 2004)

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif ou admis au stage, mis en disponibilité par défaut d'emploi, peut, en cas de vacance d'emploi, être réaffecté par le Gouvernement dans les conditions ci-dessous.

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif à une fonction de recrutement mis en disponibilité par défaut d'emploi est, par priorité sur les membres du personnel ouvrier admis au stage et mis en disponibilité par défaut d'emploi, réaffecté dans un emploi vacant par le Gouvernement sur avis, selon le cas, de la commission zonale d'affectation compétente ou de la commission interzonale d'affectation.

Le membre du personnel ouvrier admis au stage et mis en disponibilité par défaut d'emploi est réaffecté dans un emploi vacant par le Gouvernement, sur avis, selon le cas, de la commission zonale d'affectation compétente ou de la commission interzonale d'affectation.

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif à une fonction de promotion est réaffecté dans un emploi vacant de sa fonction par le Gouvernement.

La dotation qui est allouée à l'établissement au sein duquel il est procédé à la réaffectation d'un membre du personnel ouvrier conformément à ce qui précède est diminuée d'un montant calculé selon les dispositions visées à l'article 305, §2, du D. du 12 mai 2004.

XIII.4.4.3. Le rappel provisoire à l'activité de service et le rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée (articles 296, § 2, et 304 du Décret du 12 mai 2004).

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif, mis en disponibilité par défaut d'emploi, peut être rappelé provisoirement à l'activité de service par le Gouvernement dans les conditions fixées ci-dessous dans un emploi vacant ou dans un emploi occupé par un membre du personnel ouvrier temporaire.

Tout membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition du Gouvernement qui peut, d'initiative ou sur proposition, selon le cas, de la commission zonale d'affectation compétente ou de la commission interzonale d'affectation, le rappeler provisoirement à l'activité de service ou, sur proposition d'une commission zonale d'affectation ou de la commission interzonale d'affectation, le rappeler à l'activité de service pour une durée indéterminée :

1° d'abord, avant toute désignation de temporaire ou toute admission au stage;

2° ensuite, dans les emplois occupés par des temporaires.

Toutefois, si l'emploi libéré par le temporaire comptant l'ancienneté la moins élevée entraîne pour le membre du personnel ouvrier qui en bénéficie un déplacement de plus de quatre heures par jour par les transports en commun, celui-ci peut refuser ce rappel à l'activité. Dans ce cas, il est mis fin aux prestations d'abord d'un autre temporaire comptant une ancienneté immédiatement plus élevée.

Le membre du personnel ouvrier qui bénéficie d'un rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée est réaffecté dans le même établissement le 1er jour de l'année scolaire qui suit la vacance d'un emploi de sa fonction.

La dotation qui est allouée à l'établissement au sein duquel il est procédé au rappel provisoire à l'activité de service ou au rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée d'un membre du personnel ouvrier conformément à ce qui précède est diminuée d'un montant calculé selon les dispositions visées à l'article 304, §2, du D. du 12 mai 2004.

XIII.4.5. LA SITUATION DU MEMBRE DU PERSONNEL EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI

XIII.4.5.1. En cas de refus d'occuper l'emploi qui lui est conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée (article 306, § 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004).

Le membre du personnel ouvrier est tenu d'occuper, dans les délais fixés par le Gouvernement, l'emploi qui lui est conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée. Si, sans motif valable, il s'abstient d'occuper cet emploi, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

XIII.4.5.2. En cas de réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée (article 306, § 4, du Décret du 12 mai 2004)

Dans tous les cas, le membre du personnel ouvrier ainsi réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité de service garde le bénéfice de l'échelle barémique qui était la sienne avant sa mise en disponibilité par défaut d'emploi.

XIII.4.5.3. En cas d'impossibilité de le réaffecter ou de le rappeler à l'activité de service pour une durée indéterminée (article 306, § 2, du Décret du 12 mai 2004)

Lorsqu'un membre du personnel ouvrier mis en disponibilité par défaut d'emploi n'a pu, dans sa zone, être réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité de service pour une durée indéterminée, le Gouvernement saisit la commission interzonale d'affectation, laquelle donne au Gouvernement les avis prévus par l'article 184, §1^{er} du D. du 12 mai 2004.

XIII.4.5.4. En cas d'impossibilité de le réaffecter, de le rappeler provisoirement à l'activité de service ou de le rappeler à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif (article 307 du Décret du 12 mai 2004)

Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi qui n'a pu être réaffecté ni rappelé provisoirement à l'activité de service ni rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif, peut être rappelé à titre provisoire à l'activité de service dans tout emploi d'une des fonctions de membre du personnel ouvrier pour laquelle il possède le titre requis.

Le membre du personnel ouvrier rappelé à l'activité de service en application de l'alinéa précédent conserve le bénéfice de l'échelle barémique qui lui est attribuée eu égard à la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif.

La dotation qui est allouée à l'établissement au sein duquel il est procédé au rappel provisoire à l'activité de service d'un membre du personnel ouvrier conformément à ce qui précède est diminuée d'un montant calculé selon les dispositions visées à l'article 307, §2, du D. du 12 mai 2004.

XIII.4.5.5. En cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction de promotion (article 306, § 3, du Décret du 12 mai 2004).

Le membre du personnel ouvrier mis en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction de promotion peut être rappelé provisoirement à l'activité de service dans un emploi de la fonction de recrutement qui lui a permis l'accès à la fonction de promotion à laquelle il est nommé.

Nonobstant ce rappel provisoire à l'activité de service, ce membre du personnel ouvrier reste à la disposition du Gouvernement pour être réaffecté dans la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif.

XIII.4.5.6. En cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi suite à la reprise de l'établissement par un pouvoir organisateur d'enseignement subventionné (article 307bis du Décret du 12 mai 2004).

Tout membre du personnel ouvrier mis en disponibilité par défaut d'emploi suite à la reprise de l'établissement par un pouvoir organisateur d'enseignement subventionné et qui n'a pu être ni réaffecté ni rappelé à l'activité de service peut être mis à la disposition de ce pouvoir organisateur.

Dans ce cas, il continue à bénéficier de plein droit d'un traitement d'attente égal au traitement d'activité qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi l'exercice de ses fonctions dans l'enseignement organisé par la Communauté française, la convention de reprise à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés prévoyant le remboursement à la Communauté française par le pouvoir organisateur qui reprend dudit traitement d'attente.

Sous réserve de solliciter chaque année sa réaffectation dans l'enseignement organisé par la Communauté française et de répondre à toute proposition de réaffectation ou de rappel à l'activité qui lui serait faite, le membre du personnel ouvrier visé à l'alinéa 1er conserve sa nomination à titre définitif aussi longtemps qu'il n'obtient pas une nomination à titre définitif auprès du pouvoir organisateur reprenant.

Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ouvrier placé en position de disponibilité par défaut d'emploi bénéficie des dispositions des alinéas 1 et 2 sont suspensives du temps de disponibilité pour le calcul du traitement d'attente.

XIII.4.6. CONSEQUENCES D'UNE MISE EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI (articles 297 et 298 du Décret du 12 mai 2004)

Le membre du personnel ouvrier en disponibilité par défaut d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son traitement d'activité.

A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année, de vingt pour cent sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un quarante-cinquième du traitement d'activité que le membre du personnel ouvrier compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité.

Le traitement d'attente ne peut être inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles l'intéressé aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Le rappel provisoire à l'activité de service suspend les effets de la mise en disponibilité visés à l'alinéa 1^{er} pendant le temps du rappel. Le rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée suspend les effets de la mise en disponibilité visés à l'alinéa 1^{er} aussi longtemps qu'il n'est pas mis fin à ce rappel.

Tout membre du personnel ouvrier en disponibilité par défaut d'emploi conserve pendant deux ans dans cette position ses titres à une nomination à une fonction de promotion et à l'avancement de traitement.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE XIV DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS</p>
--

XIV.1. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS DES MEMBRES DU PERSONNEL DESIGNES A TITRE TEMPORAIRE, ADMIS AU STAGE OU NOMMES A TITRE DEFINITIF

Les membres du personnel désignés à titre temporaire, admis au stage ou nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'**article 315 du Décret du 12 mai 2004**.

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 315 précité ne le requiert pas, dans les deux cas suivants :

- si après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pour une période ininterrompue de plus de dix jours (**article 315, 3° du Décret du 12 mai 2004**);
- s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours (**article 315, 4°, du Décret du 12 mai 2004**).

La convocation à l'audition préalable doit être envoyée par recommandé avec accusé de réception et ce, au moins cinq jours ouvrables avant la date prévue pour l'audition. Elle doit expliciter clairement le fait qu'il s'agit d'une audition préalable à démission d'office ainsi que les motifs qui la justifient. Une copie des pièces justificatives de ces motifs doit être envoyée au membre du personnel en annexe de ladite convocation.

XIV.2. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMMES A TITRE DEFINITIF

Les membres du personnel nommés à titre définitif sont également démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'**article 316 du Décret du 12 mai 2004**.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE XV GESTION DES EMPLOIS</p>
--

GESTION DES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT
(article 347 du Décret du 12 mai 2004)

Il convient de gérer **de manière distincte** :

- pour les établissements d'enseignement maternel, primaire, fondamental, secondaire, ordinaire et spécialisé, les internats et les homes d'accueil;
- pour les établissements d'enseignement de promotion sociale;
- pour les Centres de dépaysement et de plein air, le Centre d'autoformation et de formation continuée, le Centre technique et pédagogique et les Centres techniques de STREE et de GEMBLoux,

les matières suivantes :

- l'admission au stage (**article 194 du Décret du 12 mai 2004**);
- le classement par fonction des membres du personnel ouvrier temporaire en vue de l'admission au stage (**article 196, §§ 1 et 2, du Décret du 12 mai 2004**);
- le changement d'affectation dans une fonction de recrutement et une fonction de promotion (**articles 210 et 225 du Décret du 12 mai 2004**);
- le changement d'affectation de circonstance des membres du personnel ouvrier admis au stage ou nommés à titre définitif (**articles 238 et 239 du Décret du 12 mai 2004**);
- le rappel provisoire à l'activité de service d'un membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif mis en disponibilité par défaut d'emploi (**articles 299, 304, 306 et 307 du Décret du 12 mai 2004**);
- la mise en disponibilité par défaut d'emploi du membre du personnel ouvrier admis au stage ou nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement ou nommé à titre définitif dans une fonction de promotion (**article 301 du Décret du 12 mai 2004**);
- la réaffectation du membre du personnel ouvrier admis au stage ou nommé à titre définitif (**articles 305, 306 et 307 du Décret du 12 mai 2004**).