



COMMUNAUTÉ I WALLONIE I B R U X E L L E S
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE

CIRCULAIRE N° 2868

DU 15/09/2009

Objet : Note explicative des dispositions statutaires applicables aux **maîtres et professeurs de religion** soumis au statut du 25 octobre 1971

Interprétations et commentaires

Réseau : Communauté française

Niveaux & Services : Enseignement obligatoire

Aux chefs des établissements d'enseignement
obligatoire organisés par la Communauté française ;

Circulaire	Administrative	
Emetteur	Administration	AGPE
Destinataire	Direction	Enseignement obligatoire organisé 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 maîtres et professeurs de religion soumis au statut du 25 octobre 1971	
Autorité : A.G.P.E.		
Signataire : Bernard GORET		
Gestionnaire : Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française		
Nombre de pages : 85		
Mots-clés : religion		

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE DE BELGIQUE

ADMINISTRATION GENERALE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT



LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX MAITRES ET PROFESSEURS DE
RELIGION SOUMIS AU STATUT DU 25 OCTOBRE 1971



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

TABLE DES MATIERES

	Pages
Table des matières	2 à 7
AVANT-PROPOS	8
LISTE DES TEXTES A PORTEE STATUTAIRE	9 à 12
TITRE I – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES	13
Chapitre I <u>FONCTIONS</u>	13
Chapitre II <u>TITRES</u>	14
II.1. <u>Les titres requis</u>	14
II.2. <u>Dérogation au régime des titres requis (article 5)</u>	14
Chapitre III <u>ZONES D'AFFECTION ET COMMISSION D'AFFECTION</u>	15
Chapitre IV <u>RECRUTEMENT</u>	16
IV.1. <u>Membre du personnel désigné à titre temporaire</u>	16
IV.1.1. Conditions à remplir par les candidats à une désignation à titre temporaire	16
IV.1.2. Classement des candidats à une désignation à titre temporaire	16
IV.1.3. Désignation à titre temporaire	16
IV.1.4. Désignation à titre temporaire par dérogation	16
IV.1.5. Rapport du chef d'établissement sur la manière de servir du membre du personnel désigné à titre temporaire, rapport d'inspection et incidence de ces rapports	17
IV.1.6. Licenciement moyennant préavis	117
IV.1.6.1. Convocation à une audition préalable	17-18
IV.1.6.2. Audition	18
IV.1.6.3. Consultation du chef du culte	18
IV.1.6.4. Rédaction de la proposition de licenciement	18
IV.1.6.5. Transmission du dossier de licenciement et décision	18-19
IV.1.6.6. Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire	19
IV.1.7. Licenciement sans préavis pour faute grave	19
IV.1.7.1. Convocation à une audition préalable	19-20
IV.1.7.2. Audition	20

IV.1.7.3. Rédaction de la proposition de licenciement, transmission au Ministre et décision	20
IV.1.7.4. Conséquences du licenciement pour faute grave d'un membre du personnel désigné à titre temporaire	20
IV.1.8. Démission d'office et sans préavis d'un membre du personnel désigné à titre temporaire	20-21
IV.2. <u>Membre du personnel admis au stage</u>	21
IV.2.1. Conditions à remplir par les candidats à une admission au stage	21
IV.2.2. Classement des candidats à une admission au stage	21
IV.2.3. Admission au stage	21
IV.2.4. Durée du stage	21
IV.2.5. Rejet de candidature à une admission au stage	22
IV.2.6. Rapport du chef d'établissement sur la manière de servir d'un membre du personnel admis au stage, rapport d'inspection et incidence de ces rapports	22
IV.2.7. Licenciement moyennant préavis	22
IV.2.7.1. Convocation à une audition préalable	22-23
IV.2.7.2. Audition	23
IV.2.7.3. Consultation du chef du culte	23
IV.2.7.4. Rédaction de la proposition de licenciement	23
IV.2.7.5. Transmission du dossier de licenciement et décision	23-24
IV.2.8. Licenciement sans préavis pour faute grave	24
IV.2.8.1. Convocation à une audition préalable	24
IV.2.8.2. Audition	25
IV.2.8.3. Rédaction de la proposition de licenciement, transmission au Ministre et décision	25
IV.2.8.4. Conséquences du licenciement pour faute grave d'un membre du personnel stagiaire	25
IV.2.9. Démission d'office et sans préavis d'un membre du personnel admis au stage	25-26
IV.3. <u>Membre du personnel nommé à titre définitif</u>	26
IV.3.1. Nomination à titre définitif	23
IV.3.2. Affectation, affectation à titre principal et affectation à titre complémentaire	23-24
IV.3.3. Complément de prestations	24
IV.3.4. Perte partielle de charge	25
IV.3.4.1. Définitions.	25-26
IV.3.4.2. Membre(s) du personnel placé(s) en perte partielle de charge	26-27
IV.3.4.3. Conséquences d'une perte partielle de charge	27
IV.3.4.4. Notification d'une perte partielle de charge	28

IV.3.4.5.	Compensation de la perte partielle de charge par un complément d'attribution, un complément d'horaire, un complément de charge et des « tâches pédagogiques dans l'enseignement de la religion »	30-31
IV.3.5.	Limite à la nomination à titre définitif	31
IV.3.6.	Démission d'office et sans préavis d'un membre du personnel définitif	31
Chapitre V	<u>PROMOTION</u>	32
Chapitre VI	<u>CHANGEMENT D'AFFECTATION</u>	33
Chapitre VII	<u>DEVOIRS</u>	34
Chapitre VIII	<u>PEINES DISCIPLINAIRES</u>	35
VIII.1.	<u>Procédure disciplinaire</u>	35
VIII.1.1.	Suspension de la procédure et du prononcé disciplinaires	35
VIII.1.2.	Audition préalable	35
VIII.1.3.	Possibilité d'introduction d'un recours	36
VIII.1.4.	La Chambre de recours	36
VIII.2.	<u>Prise de cours d'une peine disciplinaire</u>	36
VIII.3.	<u>Conséquences de la peine disciplinaire infligée</u>	37
VIII.4.	<u>Radiation des peines disciplinaires</u>	37
Chapitre IX	<u>SUSPENSION PREVENTIVE</u>	38
IX.1.	<u>De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif</u>	38
IX.1.1.	Mesure de suspension préventive	38
IX.1.1.1.	Caractéristiques	38
IX.1.1.2.	Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	38-39
IX.1.1.3.	Procédure	39
IX.1.1.4.	Effets de la décision	39
IX.1.1.5.	Durée de la suspension préventive	40-41
IX.1.2.	Mesure d'écartement sur-le-champ	41
IX.1.2.1.	Caractéristiques	41
IX.1.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	41
IX.1.2.3.	Procédure	41
IX.1.3.	Traitement du membre du personnel écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	41
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	41-42

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	42-43
IX.2.	<u>De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire ou admis au stage</u>	43
IX.2.1.	Mesure de suspension préventive	43
IX.2.1.1.	Caractéristiques	43
IX.2.1.2.	Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	44
IX.2.1.3.	Procédure	44-45
IX.2.1.4.	Effets de la décision	45
IX.2.1.5.	Durée de la suspension préventive	45
IX.2.2.	Mesure d'écartement sur-le-champ	45
IX.2.2.1.	Caractéristiques	45-46
IX.2.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	46
IX.2.2.3.	Procédure	46
IX.2.3.	Traitement du membre du personnel écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	46
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	46
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	47
Chapitre X	<u>MEMBRES DU PERSONNEL VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE</u>	48
X.1.	<u>Du régime des membres du personnel désignés à titre temporaire</u>	48
X.1.1.	Membre du personnel temporaire non classé victime d'acte de violence	49
X.1.1.1.	Droit de la victime	49
X.1.1.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	49
X.1.1.3.	Procédure	49-50
X.1.1.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire non classé	51
X.1.2.	Membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 5 quater, alinéa 4, de l'arrêté royal du 25 octobre 1971	51
X.1.2.1.	Droit de la victime	51
X.1.2.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	51
X.1.2.3.	Procédure	51 à 53
X.1.2.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe	53-54
X.1.3.	Membre du personnel temporaire classé dans le premier groupe visé à l'article 5 quater, alinéa 3	54
X.1.3.1.	Droit de la victime	54

X.1.3.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	54
X.1.3.3.	Procédure	54 à 56
X.1.3.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire désigné dans le premier groupe	56
X.2.	<u>Du régime des membres du personnel admis au stage</u>	56
X.2.1.	Droit de la victime	56
X.2.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	56
X.2.3.	Procédure	57-58
X.3.	<u>Du régime des membres du personnel nommé à titre définitif</u>	58
X.3.1.	Droit de la victime	58
X.3.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	59
X.3.3.	Procédure	59-60
X.3.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel nommé à titre définitif	61
Chapitre XI	<u>SIGNALEMENT</u>	62
XI.1.	<u>Auteur du bulletin de signalement</u>	62
XI.2.	<u>Mentions de signalement et portée de ces mentions</u>	63
XI.3.	<u>Période d'attribution du signalement</u>	63-64
XI.4.	<u>Contenu et mode de modification de la mention de signalement</u>	64
XI.4.1.	Fiche individuelle et portée de celle-ci	64-65
XI.4.2.	Mode de modification de la mention de signalement	65
XI.5.	<u>Prise de connaissance du bulletin de signalement et recours éventuel</u>	65
XI.5.1.	Prise de connaissance du bulletin de signalement	65
XI.5.2.	Recours éventuel	66
XI.6.	<u>Conséquences de l'obtention de la mention « Insuffisant » portée au bulletin de signalement</u>	66
Chapitre XII	<u>CHAMBRE DE RECOURS</u>	67
Chapitre XIII	<u>POSITIONS ADMINISTRATIVES</u>	68
XIII.1.	<u>Activité de service</u>	68
XIII.2.	<u>Non-activité</u>	68-69
XIII.3.	<u>Disponibilité - Dispositions générales</u>	69
XIII.4.	<u>Disponibilité par défaut d'emploi - Dispositions spécifiques</u>	70
XIII.4.1.	Définition	70
XIII.4.2.	Membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi	70-71
XIII.4.3.	Conséquences d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi	71-72

XIII.4.4. Mesures applicables en cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi et conséquences de ces mesures	72
XIII.4.4.1. Notification d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi	72
XIII.4.4.2. Rappel provisoire à l'activité de service et rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée dans un emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	72-73
XIII.4.4.3. Conséquences de ces rappels	73
XIII.4.4.4. Réaffectation dans un emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	73
XIII.4.4.5. Rappel provisoire à l'activité de service dans un emploi d'une autre fonction que celle à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	73-74
XIII.4.4.6. Conséquences de ce rappel	74
XIII.4.4.7. Obligations du membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi	74
XIII.4.4.8. Acceptation d'une offre d'emploi dans l'enseignement subventionné	74
TITRE II – ASPECTS ESSENTIELS DE LA GESTION DES EMPLOIS	75
A. <u>Emploi vacant et déclaration de la vacance d'un emploi</u>	75
A.1. Donnent lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi, les périodes relevant d'une fonction déterminée	75-76
A.2. Ne donnent pas lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi	76-77
B. <u>Affectation à titre principal et affectation à titre complémentaire</u>	78
B.1. Dispositions générales	78-79
B.2. Objectif à atteindre	79
B.3. Demande et procédure d'obtention de l'extension d'une nomination à titre définitif et d'affectation à titre complémentaire	79 à 81
B.4. Extension de la nomination à titre définitif et affectation à titre complémentaire	81 à 85

AVANT-PROPOS

L'ambition des auteurs de ce syllabus est de permettre aux maîtres et professeurs de religion soumis à l'arrêté royal du 25 octobre 1971 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

Le lecteur trouvera ci-après la liste des principaux textes qui s'appliquent aux maîtres et professeurs de religion des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Les textes qui y sont repris sont les textes tels qu'ils ont, éventuellement, été modifiés, au plus tard le 1^{er} septembre 2009.

Ils peuvent être consultés sur le site <http://www.cdadoc.cfwb.be/> en cliquant ensuite sur Gallilex.

- 1° Loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement – articles 8, 8 bis et 9.
- 2° Loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat.
- 3° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique de promotion sociale, et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements – chapitres I, II et III.
- 4° Arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
Les articles suivants de cet arrêté royal sont expressément applicables aux enseignants de religion :
 - *articles 5 à 13 : devoirs (article 2 de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
 - *articles 21 à 23 : appel aux candidats temporaires (article 5 bis de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
 - *articles 57 à 60 : incompatibilités (article 25 de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
 - *articles 68 à 74 : signalement (article 28 de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
 - *articles 122 à 127 et 131 à 134 : régime disciplinaire (article 32 de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
 - *articles 141 à 157 : chambre de recours (article 37 de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
 - *articles 157bis, 157quater et 157quinquies : suspension préventive des définitifs (article 37bis de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
 - *articles 157sexies à 157septies : suspension préventive des temporaires et stagiaires (article 37ter de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
 - *article 167quater : disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement (article 47quindecies de l'A.R. du 25 octobre 1971)*
- 5° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements – articles 13 bis, 13 ter et 13octies.
- 6° Arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.

- 7° Arrêté royal du 20 décembre 1973 pris en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
- 8° Arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
- 9° Arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
- 10° Arrêté ministériel du 22 mars 1974 fixant le modèle du rapport sur la manière de servir dont le maître de religion temporaire ou le professeur de religion temporaire s'est acquitté de sa tâche, prévu à l'article 8 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.
- 11° Arrêté ministériel du 22 mars 1974 fixant le modèle du rapport sur la manière de servir des maîtres de religion et professeurs de religion stagiaires prévu à l'article 21 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.
- 12° Arrêté royal du 25 novembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales.
- 13° Arrêté ministériel du 23 mai 1977 fixant le modèle du rapport d'inspection concernant les maîtres de religion et les professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique nommés à titre définitif prévu à l'article 30 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.
- 14° Arrêté ministériel du 23 mai 1977 fixant le modèle du rapport d'inspection concernant les maîtres de religion et les professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique temporaires prévu à l'article 8 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.
- 15° Arrêté ministériel du 23 mai 1977 fixant le modèle du rapport d'inspection concernant les maîtres de religion et les professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique stagiaires prévu à l'article 21 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.

- 16° Arrêté royal du 2 juillet 1981 organisant la radiation des peines disciplinaires infligées aux membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements de l'enseignement de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
- 17° Arrêté royal n°297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux – articles 7 à 10decies.
- 18° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 juin 1989 relatif au congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordées au membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française, âgé de 50 ans ou qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite.
- 19° 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.
- 20° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté.
- 21° 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.
- 22° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 février 1994 relatif au contrôle des absences des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française et des membres du personnel subventionnés de l'enseignement subventionné.
- 23° Décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement – articles 1 à 20.
- 24° Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française.
- 25° 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.
- 26° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 avril 1995 fixant les modèles du bulletin de signalement et de la fiche individuelle prévus à l'article 29 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.
- 27° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 mai 1995 fixant les conditions dans lesquelles un membre du personnel en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite peut être autorisé à exercer une occupation lucrative.
- 28° 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.
- 29° Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.
- 30° Décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement.

31° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2002 fixant la liste des maladies transmissibles impliquant la mise en œuvre de mesures de prophylaxie et de dépistage.

32° Décret du 17 juillet 2002 portant modifications urgentes en matière d'enseignement.

33° Décret du 8 mai 2003 modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité.

TITRE I – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES

CHAPITRE I FONCTIONS

Les fonctions évoquées dans le présent syllabus sont celles exercées par les maîtres et professeurs de religion ¹.

Elles sont reprises à l'**article 6 de l'AE du 2 octobre 1968** qui distingue :

- les fonctions de maître de religion exercées dans l'enseignement primaire et dans l'enseignement fondamental (point B et Bbis) ;
- les fonctions de professeur de religion exercées dans l'enseignement secondaire du degré inférieur (point C) ;
- les fonctions de professeur de religion exercées dans l'enseignement secondaire du degré supérieur (point D).

Par religion, il faut entendre la religion catholique, protestante, israélite, orthodoxe ou islamique (**article 1^{er} bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

¹ La fonction d'inspecteur de religion est également évoquée au chapitre V relatif à la promotion.

CHAPITRE II TITRES

II.1. LES TITRES REQUIS

Pour exercer une fonction de maître ou de professeur de religion, le membre du personnel doit posséder un titre requis.

Les titres requis sont précisés dans l'**annexe de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

II.2. DEROGATION AU REGIME DES TITRES REQUIS (ARTICLE 5)

Faute de candidats porteurs du titre requis en rapport avec la fonction à conférer, le Ministre peut, sur proposition du chef du culte ou de son délégué, désigner à titre temporaire un candidat qui n'est pas porteur de ce titre (**article 5 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

CHAPITRE III

ZONES D'AFFECTATION ET COMMISSION D'AFFECTATION

Chaque établissement d'enseignement relève d'une des dix zones d'affectation définies à l'**article 2bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Pour l'ensemble des dix zones d'affectation a été créée une commission d'affectation dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés à l'**article 2ter de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

CHAPITRE IV RECRUTEMENT

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

IV.1. MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ A TITRE TEMPORAIRE

IV.1.1. 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 4 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Parmi ces conditions, le candidat doit répondre à l'appel dont mention aux **articles 21 à 23 de l'A.R. du 22 mars 1969** comme le précise l'**article 2ter de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

IV.1.2. CLASSEMENT DES CANDIDATS A UNE DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE

Les candidats visés à l'**article 4 de l'A.R. du 25 octobre 1971** sont classés selon les règles fixées par les **articles 5quater à 6 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Il va de soi que les candidats qui répondent à toutes les conditions visées dans l'appel aux candidats à une désignation à titre temporaire, hormis celle d'être porteur du titre requis, ne sont jamais classés.

Par ailleurs, il est à remarquer qu'un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction peut solliciter sa désignation à titre temporaire dans une autre fonction et qu'il est inséré dans le classement, pour autant qu'il soit porteur du titre requis pour cette autre fonction (**article 6, alinéa 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

IV.1.3. DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE

Les candidats visés à l'**article 4 de l'A.R. du 25 octobre 1971** sont désignés à titre temporaire et appelés en service par le Ministre dans l'ordre de leur classement et compte tenu des préférences qu'ils ont exprimées quant à la zone (**article 6, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Il est à noter que les candidats du premier groupe ont priorité sur ceux du deuxième groupe.

De plus, les candidats du premier groupe sont appelés en service directement par le Gouvernement tandis que les candidats du deuxième groupe sont appelés en service sur proposition des chefs du culte (**article 6, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

IV.1.4. DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE PAR DEROGATION

Pour autant qu'il ne puisse désigner à titre temporaire un candidat classé conformément à ce qui précède, le Ministre peut, par décision motivée et sur proposition du chef du culte ou de son délégué, désigner à titre temporaire un candidat qui n'est pas porteur du titre requis fixé pour la fonction à conférer, conformément à la procédure visée à l'**article 5 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Toutefois, préalablement à l'application de la disposition qui précède, le Ministre peut, par décision motivée et sur proposition du chef du culte ou de son délégué, après épuisement de la liste de classement des candidats, désigner à titre temporaire une personne qui remplit toutes les conditions visées à l'article 4 de l'A.R. du 25 octobre 1971, si ce n'est celle d'avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats (**article 4bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

IV.1.5. RAPPORT DU CHEF D'ETABLISSEMENT SUR LA MANIERE DE SERVIR DU MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNE A TITRE TEMPORAIRE, RAPPORT D'INSPECTION ET INCIDENCE DE CES RAPPORTS

Le chef d'établissement peut établir un rapport sur la manière de servir du membre du personnel désigné à titre temporaire (**article 7 de l'A.R. du 25 octobre 1971**). Ce rapport vise uniquement l'action éducative, la tenue et la présentation, la correction du langage et le sens des responsabilités.

Il en est de même de l'inspecteur qui peut établir un rapport d'inspection concernant ledit membre du personnel. Ce rapport concerne l'appréciation des aptitudes professionnelles et pédagogiques.

Ces rapports peuvent revêtir une importance considérable.

- 1° Si **LE RAPPORT** du chef d'établissement **SUR LA MANIERE DE SERVIR DU MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNE A TITRE TEMPORAIRE N'est PAS DEFAVORABLE**, (c'est-à-dire si le membre du personnel fait l'objet d'un rapport favorable ou ne fait pas l'objet d'un rapport), le membre du personnel est, sauf demande contraire de sa part, désigné à nouveau dans l'établissement où il était affecté l'année scolaire précédente, sans préjudice du fait que la préférence dont il bénéficie ne peut être opposée à la priorité à la désignation d'un candidat mieux classé (**article 6, alinéa 7, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).
- 2° Si **L'UN OU L'AUTRE** de ces rapports est **DEFAVORABLE** pendant deux années scolaires consécutives, le temporaire perd pour la fonction qu'il exerçait, le bénéfice de toutes les candidatures introduites ainsi que le nombre de jours prestés.

Le temporaire qui perd le bénéfice des candidatures introduites, en est averti par pli recommandé avec accusé de réception. Le membre du personnel pourra introduire auprès du Ministre une réclamation qui suivra la procédure fixée à l'**article 8bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Dans l'immédiat et tant que le membre du personnel ne verra pas sa candidature à l'admission au stage rejetée, parce qu'il lui aura été reproché d'avoir fait l'objet dans la fonction à conférer, pendant les deux dernières années scolaires et avant la date de l'appel aux candidats, d'un rapport défavorable du chef d'établissement OU de l'inspection compétente, ce rapport ne sera pas susceptible d'un recours.

Par contre, à partir du moment où il lui aura été notifié que sa candidature à l'admission au stage a été rejetée, pour la raison mentionnée dans l'alinéa qui précède, ou encore, parce qu'il ne remplit pas la condition d'être de conduite irréprochable, le membre du personnel pourra introduire auprès du Ministre une réclamation qui suivra la procédure fixée à l'**article 15bis de l'AR. 25 octobre 1971**.

IV.1.6. LICENCIEMENT MOYENNANT PREAVIS

Si le membre du personnel désigné à titre temporaire ne satisfait pas, il peut, moyennant un préavis de quinze jours, être licencié soit sur proposition motivée du chef d'établissement après consultation du chef du culte, soit sur proposition motivée de l'inspecteur compétent après consultation du chef du culte, ou encore sur proposition motivée du chef du culte, suivant la procédure fixée à l'article 9 de l'A.R. du 25 octobre 1971.

La procédure fixée à l'**article 9 de l'A.R. du 25 octobre 1971** prévoit :

IV.1.6.1. Convocation à une audition préalable

- Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d'établissement, l'inspecteur compétent ou le chef du culte envisage de proposer le licenciement. 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 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.

IV.1.6.2. 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.1.6.3. Consultation du chef du culte

- Avant la rédaction de la proposition de licenciement, le chef d'établissement ou l'inspecteur compétent sont tenus de consulter au préalable le chef du culte par courrier recommandé avec accusé de réception.

IV.1.6.4. Rédaction de la proposition de licenciement

- Elle doit être rédigée en tenant compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- Cette proposition doit être impérativement portée à la connaissance du temporaire au moment où elle est formulée. Celui-ci vise et date la proposition. Il en reçoit également une copie.

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

IV.1.6.5. Transmission du dossier de licenciement et décision

- Le jour où la proposition de licenciement est formulée à l'attention du Ministre compétent. Celui-ci dispose de dix jours pour rejeter cette proposition ou mettre le temporaire en préavis si celle-ci émane du chef d'établissement. En revanche, il dispose de dix jours pour mettre le temporaire en préavis si la proposition émane de l'inspecteur compétent ou du chef du culte.

A dater de la notification de son préavis¹, le temporaire peut dans les dix jours introduire par recommandé une réclamation écrite auprès du Ministre qui la transmet aussitôt à la chambre de recours :

- la chambre de recours donne son avis au Ministre dans un délai maximum de deux mois à partir de la date de la réception de la réclamation ;
- le membre du personnel n'est entendu par la chambre de recours qu'à sa demande et est assisté, s'il le souhaite, 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 par un délégué d'une organisation syndicale agréée ;
- le Ministre prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

Il est à remarquer que, dans le cas où le Ministre n'a pas rejeté la proposition de licenciement qui lui est soumise, le recours introduit par le membre du personnel désigné à titre temporaire n'est pas suspensif du préavis dont il fait l'objet.

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 effectuée auprès du chef d'établissement. Le membre du personnel en adresse également copie à son chef du culte (**article 10 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

IV.1.6.6. Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire

Les conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire sont fixées à l'**article 9bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

IV.1.7. LICENCIEMENT SANS PREAVIS POUR FAUTE GRAVE

Aux termes de l'**article 9ter de l'A.R. du 25 octobre 1971**, « *est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre le membre du personnel et le directeur 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 9ter de l'A.R. du 25 octobre 1971** :

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 proposer le licenciement pour faute grave. 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 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.

¹ Quinze jours calendrier prenant cours le premier jour ouvrable suivant la notification de la décision ministérielle

- 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.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. 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.
- Rédaction d'une proposition de licenciement qui tient compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- Bien que l'article 9ter ne le prévoit pas expressément, cette proposition doit être **impérativement** portée à la connaissance du temporaire 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.
- Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés et est notifié au membre du personnel soit par exploit d'huissier, soit par courrier recommandé. Une copie de la décision est adressée au chef du culte.

IV.1.7.4. Conséquences du licenciement pour faute grave d'un membre du personnel désigné à titre temporaire

Les conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire sont fixées à l'**article 9bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

En outre, en vertu des **articles 4, 9°, et 12, 11°**, du statut, 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 9ter et 19bis** (voir infra) de l'**A.R. du 25 octobre 1971**.

IV.1.8. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ A TITRE TEMPORAIRE

Les membres du personnel désignés à titre temporaire sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'**article 48 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à la démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 48 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 pendant une période ininterrompue de plus de dix jours (**article 48, 3°, de l'A.R. du 25 octobre 1971**) ;
- s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours (**article 48, 4°, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

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 la 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.

IV.2. MEMBRE DU PERSONNEL ADMIS AU STAGE

IV.2.1. CONDITIONS A REMPLIR PAR LES CANDIDATS A UNE ADMISSION AU STAGE

Pour être admis au stage, les candidats doivent remplir les conditions visées à l'**article 12 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Parmi ces conditions, les candidats doivent, entre autres, être porteurs d'un des titres requis en rapport avec la fonction à conférer et avoir atteint le nombre de jours de service fixés au 7° de cet article calculés conformément l'**article 14 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Ils doivent également répondre à l'appel aux candidats dont mention à l'**article 13 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

IV.2.2. CLASSEMENT DES CANDIDATS A UNE ADMISSION AU STAGE

Les candidats qui réunissent les conditions sont classés selon l'ordre établi conformément à l'**article 13ter de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

IV.2.3. ADMISSION AU STAGE

L'admission au stage ne peut avoir lieu que dans des emplois vacants qui répondent aux conditions fixées par l'**article 11 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Le nombre d'emplois vacants à attribuer à des stagiaires est déterminé par le Gouvernement (**article 15 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Les candidats classés conformément l'**article 13 ter de l'A.R. du 25 octobre 1971** sont admis au stage par le Gouvernement, à concurrence du nombre d'emplois qu'il détermine par fonction après avoir recueilli l'avis de la commission d'affectation concernée.

Les candidats sont admis au stage au 1^{er} septembre dans l'ordre du classement dans un des établissements de la zone ou de l'une des zones où ils demandent à être admis au stage (**article 15 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

IV.2.4. DUREE DU STAGE

La durée du stage est d'un an. Il peut être prolongé aux conditions fixées à l'**article 16 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

IV.2.5. REJET DE CANDIDATURE D'ADMISSION AU STAGE

Si un candidat à une désignation en qualité de temporaire prioritaire voit sa candidature rejetée, parce qu'il ne remplit pas les conditions d'être de conduite irréprochable et/ou de ne pas avoir fait l'objet, dans la fonction considérée, pendant les deux dernières années scolaires et avant la date de l'appel aux candidats, d'un rapport défavorable du chef d'établissement ou de l'inspection compétente (**article 31, alinéa 1^{er}, 2° et 8°, de l'A.R. du 22 mars 1969 et point IV.1.5., 2°, alinéa 4**), il peut introduire auprès du Ministre une réclamation qui suivra la procédure fixée à l'**article 38 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

IV.2.6. RAPPORT DU CHEF D'ETABLISSEMENT SUR LA MANIERE DE SERVIR D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNE EN QUALITE DE STAGIAIRE, RAPPORT D'INSPECTION ET INCIDENCE DE CES RAPPORTS

En vertu des mêmes dispositions que celles qui sont applicables aux membres du personnel désignés à titre temporaire (**article 7 de l'A.R. du 25 octobre 1971**), le chef d'établissement peut établir un rapport sur la manière de servir d'un membre du personnel désigné en qualité de stagiaire.

Il en est de même de l'inspecteur qui peut établir un rapport d'inspection concernant ledit membre du personnel.

Toutefois, un rapport défavorable couvrant une période de moins de 30 jours n'est pas pris en compte s'il est suivi d'un rapport favorable dans la fonction considérée couvrant une période d'au moins 180 jours (**article 12, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Même s'ils figurent dans le dossier de signalement du membre du personnel concerné (**article 27bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**), les rapports susmentionnés concernant les membres du personnel désignés en qualité de stagiaire ne revêtent toutefois pas la même importance que ceux concernant les membres du personnel désignés à titre temporaire, puisque ces derniers rapports peuvent, sous certaines conditions, empêcher un membre du personnel d'être candidat à une désignation en qualité de stagiaire.

IV.2.7. LICENCIEMENT MOYENNANT PREAVIS

Si le membre du personnel stagiaire ne satisfait pas, il peut, moyennant un préavis de trois mois, être licencié, au cours ou à l'issue du stage, soit sur proposition motivée du chef d'établissement après consultation du chef du culte, soit sur proposition motivée de l'inspecteur compétent après consultation du chef du culte, ou encore sur proposition motivée du chef du culte, suivant la procédure fixée à l'**article 18 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

D'emblée, il est à noter qu'en cas de proposition motivée de prolongation de stage émise soit par le chef du culte, soit par l'inspecteur compétent, soit par le chef d'établissement, la procédure décrite infra est applicable *mutatis mutandis* (**article 16, § 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

La procédure fixée à l'**article 18 de l'A.R. du 25 octobre 1971** prévoit :

IV.2.7.1. Convocation à une audition préalable

Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d'établissement, l'inspecteur compétent ou le chef du culte envisage de proposer le licenciement. 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.

IV.2.7.2. 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 stagiaire ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

IV.2.7.3. Consultation du chef du culte

Avant la rédaction de la proposition de licenciement, le chef d'établissement ou l'inspecteur compétent sont tenus de consulter au préalable le chef du culte par courrier recommandé avec accusé de réception.

IV.2.7.4. 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, auprès du chef d'établissement, dans un délai de dix jours à dater du jour où la proposition lui a été soumise pour visa.

Cette proposition doit être impérativement portée à la connaissance du stagiaire au moment où elle est formulée. Celui-ci vise, date la proposition et la restitue dans un délai de dix jours ouvrables, le cas échéant, accompagnée d'une réclamation¹.

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.

IV.2.7.5. Transmission du dossier de licenciement et décision

Deux possibilités :

a) 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**. Une copie sera également fournie, selon le cas, à l'inspecteur compétent et/ou au chef du culte.

La chambre de recours donne son avis au Ministre dans un délai maximum de deux mois à partir de la date de la réception de la réclamation.

¹ Ce délai ne doit être pas être confondu avec le délai de recours qui est limité à 10 jours calendrier.

Le membre du personnel n'est entendu par la chambre de recours qu'à sa demande et est assisté, s'il le souhaite, 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 par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Il est à noter que le défaut de comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

Enfin, le Ministre prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. Lorsque le licenciement a été proposé par le chef du culte ou l'inspecteur compétent, l'avis de la Chambre de recours lie le Ministre ;

b) 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. Une copie sera également fournie, selon le cas, à l'inspecteur compétent et/ou au chef du culte.

Par ailleurs, un membre du personnel stagiaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de 15 jours ouvrables prenant cours le jour de sa notification effectuée auprès du chef d'établissement. Le membre du personnel en adresse également copie à son chef de culte (**article 20 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

IV.2.8. LICENCIEMENT SANS PREAVIS POUR FAUTE GRAVE

Aux termes de l'**article 19bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**, « *est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre le membre du personnel et le chef de l'établissement 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 19bis de l'A.R. du 25 octobre 1971** :

IV.2.8.1. 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. 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.2.8.2. 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.2.8.3. 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.
- Rédaction d'une proposition de licenciement qui tient compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- Bien que l'article 19bis 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.
- Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés et est notifié au membre du personnel soit par exploit d'huissier, soit par courrier recommandé. Une copie de la décision est adressée au chef du culte.

IV.2.8.4. Conséquences du licenciement pour faute grave d'un membre du personnel stagiaire

En vertu des **articles 4, 9°, et 12, 11°**, du statut, 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 9ter et 19bis** de l'**A.R. du 25 octobre 1971**.

IV.2.9. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL ADMIS AU STAGE

Les membres du personnel admis au stage sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'**article 48 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à la démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 48 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 pendant une période ininterrompue de plus de dix jours (**article 48, 3° de l'A.R. du 25 octobre 1971**) ;
- s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours (**article 48, 4° de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

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 la 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.

IV.3. MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF

IV.3.1. NOMINATION A TITRE DEFINITIF

Le stagiaire est nommé à titre définitif à concurrence du nombre d'heures relevant de la fonction dans laquelle il a été admis au stage qui sont définitivement vacantes à la date de la nomination à titre définitif aux conditions précisées à l'**article 22 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

IV.3.2. AFFECTATION, AFFECTATION A TITRE PRINCIPAL ET AFFECTATION A TITRE COMPLEMENTAIRE

Le membre du personnel visé au **point IV.3.1** est affecté définitivement dans l'établissement où il bénéficie d'une nomination à titre définitif.

Il est réputé **affecté** dans cet établissement lorsqu'il y est titulaire d'une fonction à prestations complètes.

Il est réputé **affecté à titre principal** dans un seul établissement lorsqu'il y est titulaire d'une fonction à prestations incomplètes.

Si ce dernier obtient l'extension de sa nomination à titre définitif dans un ou plusieurs emplois définitivement vacants dans un ou plusieurs autres établissements, il est **affecté à titre complémentaire** dans cet/ces établissement(s) (**article 1^{er} bis, § 2, de l'AR du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel réputé **affecté à titre principal** peut par la suite obtenir une **extension de charge** – c'est-à-dire des périodes définitivement vacantes supplémentaires – dans cet établissement, et s'il devient titulaire dans sa fonction d'un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, il sera alors réputé **affecté** dans cet établissement.

Le membre du personnel réputé **affecté à titre principal** peut solliciter l'**extension de sa nomination à titre définitif** dans un ou plusieurs autres établissements. Si satisfaction peut lui être donnée, il y sera réputé **affecté à titre complémentaire**.

Les dispositions relatives à l'extension de la nomination à titre définitif et à l'affectation à titre complémentaire font l'objet du **Titre II, B, du présent syllabus**.

IV.3.3. COMPLEMENT DE PRESTATIONS

Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction à prestations complètes peut, sous certaines conditions obtenir et à sa demande conserver, un complément de prestations tel que défini à l'**article 1^{er} bis, §3, 9°, de l'AR du 25 octobre 1971**.

Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction à prestations incomplètes peut obtenir et conserver un complément de prestations aux conditions précisées à l'article 22 bis de l'AR du 25 octobre 1971.

Ce complément de prestations ne pourra donc être accordé que pour autant qu'il ne soit pas nécessaire pour compléter la charge d'un membre du personnel visé à l'article 6bis, alinéa 1er, 5° à 11° de l'A.R. du 25 octobre 1971.

Il devra faire l'objet d'une demande qui doit être introduite auprès du Ministère de la Communauté française dans le courant du mois de février et ne sortira ses effets que le 1er septembre qui suit la demande.

Il est à remarquer que le complément de prestations n'étant obtenu par un membre du personnel nommé à titre définitif que temporairement avec comme limite extrême le dernier jour de l'année scolaire, les périodes qui le constituent sont rémunérées à titre temporaire et ne permettent donc pas au membre du personnel à qui il est octroyé de bénéficier, pour ces périodes, des droits liés à la nomination à titre définitif.

Il est à remarquer également que le complément de prestations est constitué :

- de périodes de cours temporairement vacantes dans l'établissement où le membre du personnel nommé à titre définitif est affecté à titre principal et/ou dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire ;

et/ou

- de périodes de cours temporairement ou définitivement vacantes dans tout autre établissement.

IV.3.4. PERTE PARTIELLE DE CHARGE¹

IV.3.4.1. Définitions

La notion de perte partielle de charge est définie à l'article 47ter de l'A.R. du 25 octobre 1971.

Il en découle ce qui suit.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et **affecté dans un établissement** est placé en perte partielle de charge lorsqu'il ne se voit confier dans cet établissement qu'un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et **affecté à titre principal dans un établissement, sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements**, est placé en perte partielle de charge lorsqu'il ne se voit confier dans cet établissement qu'un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre de périodes pour lequel il est rétribué à titre définitif.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, **affecté à titre principal dans un établissement ET affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements**, est placé en perte partielle de charge lorsqu'il ne se voit confier, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou/et dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, qu'un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre de périodes pour lequel il est rétribué à titre définitif.

Il est à remarquer que le membre du personnel visé à l'alinéa qui précède, même s'il perd la totalité des périodes définitivement vacantes dans l'un de ces établissements, voire dans plusieurs de ces établissements, mais qu'il conserve une/des période(s) définitivement vacante(s) dans l'un de ces établissements, au moins, ne sera pas mis en disponibilité par défaut d'emploi, mais sera placé en perte partielle de charge, dans l'/les établissement(s) où il perd partiellement ou totalement ladite charge.

Ce membre du personnel ne sera mis en disponibilité par défaut d'emploi que si aucune période définitivement vacante ne peut lui être attribuée dans aucun des établissements où il est affecté soit à titre principal soit à titre complémentaire.

¹ La disponibilité par défaut d'emploi fait l'objet du point XIII.4.

En ce qui concerne ce membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, **affecté à titre principal dans un établissement ET affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements**, il convient encore de noter :

- qu'il n'y a pas lieu de mettre ce membre du personnel en perte partielle de charge si la diminution du nombre de périodes définitivement vacantes attribuées dans l'un des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes définitivement vacantes attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou dans un autre établissement où il est affecté à titre complémentaire (**article 47quater, alinéa 1^{er}, de l'AR du 25 octobre 1971**);
- que si ce membre du personnel perd la totalité des périodes définitivement vacantes qui lui étaient attribuées dans l'établissement ou dans l'un des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et que cette perte de périodes est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou dans un autre établissement où il est affecté à titre complémentaire, il est mis fin d'office à son affectation à titre complémentaire dans le premier établissement (**article 47quater, alinéa 2, de l'AR du 25 octobre 1971**);
- que si ce membre du personnel perd la totalité des périodes définitivement vacantes qui lui étaient attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et que cette perte de périodes est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes dans l/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire, son affectation à titre principal est, dans les faits, réduite à néant. En renonçant formellement à cette affectation à titre principal, le membre du personnel convertit son affectation à titre complémentaire en affectation à titre principal, voire en affectation si, dans l'établissement où il était affecté à titre complémentaire, peut désormais lui être attribué un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes (**article 47quater, alinéa 3, de l'AR du 25 octobre 1971**).

Dans la mesure où une fonction de promotion ne peut être supprimée partiellement, un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de promotion ne peut être placé en perte partielle de charge.

Ce membre du personnel est par contre mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsque son emploi est supprimé.

IV.3.4.2. Membre(s) du personnel placé(s) en perte partielle de charge

Le membre du personnel nommé à titre définitif (point IV.3.4.1., alinéas 1er à 3) n'est placé en perte partielle de charge qu'après qu'il a été mis fin aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction dans un emploi définitivement vacant et selon l'ordre suivant fixé par **l'article 6bis, § 1er, alinéa 1er, 1° à 11°, de l'A.R. du 25 octobre 1971 comme le précise l'article 47septies, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 25 octobre 1971** :

- 1° les temporaires non classés ;
- 2° les temporaires classés dans le deuxième groupe visé à l'article 5quater, alinéa 4 ;
- 3° les temporaires classés dans le premier groupe visé à l'article 5quater, alinéa 3, dans l'ordre inverse de leur classement ;
- 4° les membres du personnel nommés à titre définitif pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de prestations ;
- 5° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans une autre fonction que celle à laquelle ils sont nommés à titre définitif ;

- 6° les membres du personnel pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément d'horaire ;
- 7° les membres du personnel bénéficiant d'un changement provisoire d'affectation ;
- 8° les membres du personnel stagiaires, dans l'ordre inverse de leur classement ;
- 9° les membres du personnel pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de charge ;
- 10° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans la fonction à laquelle ils sont nommés à titre définitif ;
- 11° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée.

Ensuite, lorsqu'un membre du personnel nommé à titre définitif doit être mis en disponibilité par défaut d'emploi ou placé en perte de charge, d'abord, est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi ou placé(s) en perte de charge (**article 47septies, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**) :

- un/des membre(s) du personnel affecté(s) à titre complémentaire

SOIT, est/sont placé(s) en perte partielle de charge, conformément au **point IV.3.4.1., alinéa 4**, et sans préjudice du respect des dispositions du **point IV.3.4.1., alinéa 6** ;

SOIT, est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi, si aucune période définitivement vacante ne peut lui/leur être attribuée dans aucun des établissements où il/ils est/sont affecté(s) soit à titre principal soit à titre complémentaire, conformément au **point XIII.4.1., alinéa 3** ;

OU

- le membre du personnel affecté à titre principal

SOIT, est placé en perte partielle de charge, conformément au **point IV.3.4.1., alinéa 2 ou alinéa 4** ;

SOIT, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, si aucune période définitivement vacante ne peut lui être attribuée dans l'établissement où il est affecté à titre principal sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ou dans aucun des établissements où il est affecté soit à titre principal soit à titre complémentaire (**point XII.4.1., alinéa 2 ou alinéa 3**).

ENFIN,

- un/des membre(s) du personnel affecté(s) dans l'établissement est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi

Lorsque, conformément à ce qui précède, doit être mis en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi un membre du personnel nommé à titre définitif, est mis en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française⁽¹⁾ (**article 47nonies, § 1^{er}, de l'A.R. du 25 octobre 1971**) et en cas d'égalité d'ancienneté de service, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge, selon le cas, le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge, selon le cas, le membre du personnel le plus jeune (**article 47nonies, §2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

⁽¹⁾ Aux services rendus dans l'enseignement de la Communauté française sont assimilés les services rendus dans l'enseignement de la Communauté germanophone (article 47undecies de l'AR du 25 octobre 1971).

IV.3.4.3. Conséquences d'une perte partielle de charge

Aucune réduction n'est opérée sur le traitement du membre du personnel placé en perte partielle de charge. Il conserve dès lors un traitement calculé sur la base du nombre maximum de périodes qui avaient pu lui être attribuées à titre définitif, à concurrence, bien entendu, du nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

IV.3.4.4. Notification d'une perte partielle de charge

Lorsqu'un membre du personnel est placé en perte partielle de charge, le chef d'établissement le notifie DANS LES DIX JOURS au Ministre et au président de la commission d'affectation (article 3bis de l'A.R. du 25 octobre 1971).

IV.3.4.5. Compensation de la perte partielle de charge par un complément d'attribution, un complément d'horaire, un complément de charge et des « tâches pédagogiques dans l'enseignement de la religion »

Afin de compenser sa perte partielle de charge, un membre du personnel peut se voir octroyer par le Gouvernement :

- **dans l'établissement où il est placé en perte partielle de charge :**
 - un complément d'attributions, constitué de périodes temporairement vacantes relevant de la fonction dans laquelle il est placé en perte partielle de charge (**article 1^{er}bis, § 3, 7^o, de l'A.R. du 25 octobre 1971**) ;
 - un complément d'horaire, constitué de périodes temporairement ou définitivement vacantes relevant d'une fonction autre que la fonction dans laquelle il est placé en perte partielle de charge et ce, dans le respect des dispositions de l'**article 1^{er}bis, § 3, 6^o, de l'A.R. du 25 octobre 1971** ;
- **dans un autre établissement :**
 - un complément de charge, constitué de périodes temporairement ou définitivement vacantes relevant de la fonction dans laquelle il est placé en perte partielle de charge (**article 1^{er}bis, § 3, 8^o, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

L'**article 47octies, § 1^{er}**, apporte des précisions importantes au sujet de la situation du membre du personnel en perte partielle de charge :

- qui reste à la disposition du Gouvernement ;
- qui, s'il est nommé et en perte de charge dans la fonction de professeur de religion au degré inférieur, peut refuser de se voir attribuer des périodes de professeur de religion du troisième degré de l'enseignement secondaire ;
- qui, bénéficiant d'un complément d'horaire conserve le bénéfice de l'échelle barémique qui lui est attribuée eu égard à la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif.

L'**article 47octies, § 1^{er}**, apporte des précisions importantes au sujet de l'intervention du Gouvernement vis à vis du membre du personnel en perte partielle de charge :

- qui, d'initiative, lui confie un complément d'attributions et/ou un complément d'horaire ;
- qui, en cas de refus des périodes du troisième degré de l'enseignement secondaire par un membre du personnel nommé et en perte de charge dans la fonction de professeur de religion au degré inférieur, lui attribue par priorité sur toute désignation à titre temporaire, et le cas échéant en application de l'article 6bis, pour une durée qui ne peut être inférieure à dix jours ouvrables, un complément de charge dans tout établissement n'entraînant pas pour lui une durée de déplacement supérieure à quatre heures par jour, à l'aide des transports en commun.

L'article 47octies, § 2, apporte des précisions importantes au sujet :

- de l'octroi du complément de charge.

Ce dernier est confié par le Gouvernement, qui agit d'initiative ou sur proposition de la commission d'affectation:

- 1° tout d'abord, avant toute désignation à titre temporaire ou toute admission au stage;
- 2° ensuite, dans les emplois occupés par des temporaires, conformément à l'article 6bis, § 2 ;
- de la conservation du complément de charge par le membre du personnel concerné.

Ce dernier conserve le complément de charge aussi longtemps :

- 1° qu'il reste en perte partielle de charge;
- 2° que ce complément n'est pas nécessaire pour compléter la charge d'un membre du personnel nommé à titre définitif et affecté, affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire dans l'établissement ou y est rappelé provisoirement à l'activité de service ou y est rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée.

Des tâches pédagogiques seront confiées au membre du personnel placé en perte partielle de charge dans l'attente que puisse(nt) lui être octroyé(s) un ou plusieurs de ces compléments ou au prorata des prestations perdues qui ne seraient pas compensées par ce/ces complément(s).

IV.3.5. LIMITE A LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF

Lorsqu'un membre du personnel est nommé à titre définitif à une fonction principale à prestations complètes⁽²⁾ il ne peut cumuler cette fonction avec une autre fonction principale, à prestations complètes ou incomplètes, qu'il tenait d'une nomination antérieure (**article 22ter, § 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

IV.3.6. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DEFINITIF

Les membres du personnel définitifs sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées aux **articles 48 et 49 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à la démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 48 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 pendant une période ininterrompue de plus de dix jours (**article 48, 3°, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).
- s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours (**article 48, 4°, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

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 la 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.

CHAPITRE V PROMOTION

Les inspecteurs de religion des établissements de l'Etat sont nommés à titre définitif dans un emploi vacant par le Ministre sur proposition du chef du culte.

Ces inspecteurs doivent remplir les conditions énumérées par **l'article 31 de l'A.R. du 25 octobre 1971** dont les principales sont énumérées ci-après :

- 1) être nommés à titre définitif, dans l'enseignement de l'Etat, à la fonction de maître de religion ou de professeur de religion;
- 2) être en activité de service dans l'enseignement de l'Etat;
- 3) compter une ancienneté de fonction dont la nature des services admissibles et la durée sont précisées dans l'article 35 de l'A.R. du 25 octobre 1971;
- 4) avoir reçu au moins la mention "bon" au dernier bulletin de signalement;
- 5) avoir reçu au moins la mention "bon" au dernier rapport d'inspection.

CHAPITRE VI CHANGEMENT D'AFFECTION

Tout membre du personnel nommé à titre définitif et, par conséquent, affecté⁽¹⁾ dans un établissement, peut solliciter un changement d'affectation dans un emploi vacant d'un autre établissement situé dans la même zone ou dans une autre zone qui n'est pas occupé par un stagiaire. **(article 22quater, §1^{er}, de l'AR du 25 octobre 1971).**

Il existe une exception à cette règle. Un changement d'affectation ne peut être accordé au membre du personnel nommé à titre définitif et affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs établissements pour les prestations qu'il accomplit dans cet/ces établissement(s) **(article 22quater, §5, de l'AR du 25 octobre 1971).**

Le changement d'affectation est définitif, lorsqu'il est accordé dans un emploi vacant.

Ce changement d'affectation produit ses effets au 1^{er} juillet suivant la demande.

Il est provisoire, lorsqu'il est accordé dans un emploi non vacant. Dans ce cas, l'emploi doit être libéré pour une année scolaire au moins.

Dans ce cas, l'emploi dont était titulaire le membre du personnel affecté provisoirement devient vacant si celui-ci ne réintègre pas cet emploi après deux années scolaires consécutives.

La vacance est notifiée conformément à l'article 3bis, alinéa 1^{er}, de l'AR du 25 octobre 1971.

⁽¹⁾ *En ce qui concerne le membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement, il peut aussi être affecté à titre principal dans un établissement.*

CHAPITRE VII DEVOIRS

Tout membre du personnel est tenu de respecter les obligations visées aux **articles 5 à 12 de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 2 de l'A.R. du 25 octobre 1971)**.

Le manquement à ces devoirs peut déboucher pour un membre du personnel désigné à titre temporaire, en cas de manquement grave, sur un licenciement avec préavis ou pour faute grave (**points IV.1.6. et IV.1.7.**), pour un membre du personnel stagiaire, sur un licenciement avec préavis ou pour faute grave (**points IV.2.7 et IV.2.8**) et pour un membre du personnel nommé à titre définitif (**article 13 de l'A.R. du 22 mars 1969**) sur une peine disciplinaire (**chapitre VIII**).

CHAPITRE VIII PEINES DISCIPLINAIRES
--

Le chapitre IX de l'A.R. du 22 mars 1969 relatif aux peines disciplinaires s'applique aux maîtres et professeurs de religion (**article 32, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel nommé à titre définitif qui manque à ses devoirs peut se voir infliger une des neuf peines disciplinaires visées à l'**article 122 de l'A.R. du 22 mars 1969**, et, pour certaines d'entre elles, explicitées aux **articles 124 à 127 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

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 123 de l'A.R. du 22 mars 1969**. Les peines disciplinaires sont proposées après consultation du chef du culte (**article 32, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Ainsi, le chef d'établissement a la possibilité de proposer les peines disciplinaires du rappel à l'ordre, de la réprimande et de la retenue sur traitement (**article 123, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Toutes les peines disciplinaires visées à l'article 122 de l'A.R. du 22 mars 1969 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 134, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 (**article 134, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 131, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Il est à remarquer que cette audition doit être effectuée par l'autorité qui a le pouvoir de proposer une peine disciplinaire. Si le chef d'établissement a l'intention de proposer une peine disciplinaire, comme l'y autorise dans certains cas l'**article 123, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'A.R. du 22 mars 1969**, 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 131, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**.

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 144, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Il s'agit d'un délai de vingt jours calendrier.

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 144, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 145 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 147 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Cet avis doit être motivé.

Il est à remarquer que contrairement aux dispositions relatives au licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire (**points IV.1.6 et IV.1.7**), en matière disciplinaire, le requérant comparaît en personne, 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 150, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Si le requérant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître sans motif valable, la Chambre de recours se prononce valablement lors de sa deuxième séance (**article 150, alinéa 2, tel que modifié, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le Ministre prend la décision de prononcer la peine disciplinaire du rappel à l'ordre, de la réprimande ou de la retenue sur traitement ou de proposer au Gouvernement de prononcer une des autres peines disciplinaires dans le délai d'un mois⁽¹⁾ qui suit la réception de l'avis de la Chambre de recours. Cette décision fait mention dudit avis. Toute décision non conforme à l'avis de la Chambre de recours est motivée (**article 155, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La décision ministérielle est notifiée par l'administration aux membres de la Chambre de recours et au requérant (**article 155, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 132 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

⁽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 133, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension disciplinaire ou la mise en non-activité disciplinaire infligée dans l'enseignement organisé par la Communauté française, ainsi que la suspension par mesure disciplinaire ou la mise en disponibilité par mesure disciplinaire infligée dans l'enseignement subventionné par la Communauté française :

- empêchent le membre du personnel qui en fait l'objet d'être désigné à titre temporaire (**article 4, 6°, de l'A.R. du 25 octobre 1971**) ;
- empêchent le membre du personnel qui en fait l'objet d'être admis au stage (**article 12, alinéa 1^{er}, 9°, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

VIII.4. RADIATION DES PEINES DISCIPLINAIRES

Le membre du personnel qui souhaite que la peine disciplinaire qui lui a été infligée ne soit plus mentionnée dans son dossier de signalement peut obtenir la radiation de cette peine (**article 133, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**), aux conditions visées par l'**A.R. du 2 juillet 1981**.

<p>CHAPITRE IX SUSPENSION PREVENTIVE</p>
--

Les articles 37bis et 37ter du Chapitre VIIIbis « De la suspension préventive : mesure administrative » de l'A.R. du 25 octobre 1971 renvoient aux dispositions applicables en la matière prévues par l'A.R. du 22 mars 1969.

Conformément à ces dispositions, le Ministre a la possibilité de prendre une **MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE** à l'encontre d'un membre du personnel mais aussi de l'**ECARTER SUR-LE-CHAMP**.

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

IX.1. DE LA SUSPENSION PREVENTIVE DES MEMBRES DU PERSONNEL 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 sanction disciplinaire (**article 157bis, § 2, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension préventive prononcée par le Ministre est motivée (**article 157bis, § 2, alinéa 2, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 157bis, § 2, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 définitif :

- 1° qui fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° qui fait ou qui va faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- 3° auquel le Ministre a notifié, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité dont il est traité aux **articles 57 à 65 de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 157bis, § 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969)**.

L'expression « poursuites pénales » vise les situations où une action pénale est exercée à l'encontre du membre du personnel soit par le Parquet, soit par le Juge d'instruction, par exemple sur la plainte de la victime, mais, en principe, après qu'un certain nombre de devoirs d'enquêtes ont déjà été accomplis. 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 Ministre ne prenne une décision, le membre du personnel concerné doit avoir été invité à se faire entendre par l'administrateur général de l'enseignement et de la recherche scientifique ou par le fonctionnaire général qu'il délègue à cet effet (**article 157 bis, § 3, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 157bis, § 3, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Au cours de l'audition, le membre du personnel 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 157bis, § 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Décision.

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision du Ministre est communiquée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel, 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 157bis, § 3, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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

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 (**alinéa 6**).

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 :

- celui-ci est écarté de ses fonctions (**article 157bis, § 2, alinéa 2, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- il voit éventuellement en outre son traitement réduit de moitié (**voir infra, point IX.1.3.**).

Les effets de cette décision prennent cours le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition (**article 157bis, § 3, alinéa 7, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

IX.1.1.5. Durée de la suspension préventive

La durée de la suspension préventive dépendra du cadre (**article 157bis, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**) 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 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 jugée¹, ce délai d'un an ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive.**

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

- **après 6 mois** si aucune proposition de peine disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel 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** 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 Ministre** 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 ;
- **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 ;

¹ *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. »*

- qu'à défaut de confirmation dans les délais requis, **le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Ministre**, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail ;
- et que le Ministre peut, néanmoins, après réception de cette notification, confirmer le maintien en suspension préventive du membre du personnel par lettre recommandée à la poste (**article 157bis, § 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 Ministre peut prononcer une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel.

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 157bis, § 4, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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

Le Ministre a la faculté de recourir à cette procédure :

- en cas de **faute grave** du membre du personnel 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 de l'enseignement, que ce dernier ne soit plus présent à l'école (**article 157bis, § 4, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 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 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 157bis, § 4, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969)**.

IX.1.3. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL 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 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 157quater, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969).

Cependant, le membre du personnel voit son traitement d'activité réduit de moitié (article 157quater, alinéas 2 à 7, de l'A.R. du 22 mars 1969) 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 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 Ministre 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 Ministre :
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit la notification du Ministre au membre du personnel 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.

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 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 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 157quinquies, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises (**article 157quinquies, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Exceptions.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement n'est pas rapportée (article 157quater, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969) si :

- 1° le Ministre inflige au membre du personnel 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 168, 2°, b, ou 7°, de l'A.R. du 22 mars 1969, 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 ;
- 3° le membre du personnel 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 Ministre (**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 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 157quinquies, alinéas 4 et 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

IX.2. DE LA SUSPENSION PREVENTIVE DES MEMBRES DU PERSONNEL DESIGNES À TITRE TEMPORAIRE OU 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 sanction disciplinaire (**article 157sexies, § 2, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension préventive prononcée par le Gouvernement est motivée (**article 157sexies, § 2, alinéa 2, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 157sexies, § 2, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 temporaire ou admis au stage dans deux hypothèses :

- 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 dont il est traité aux **articles 57 à 65 de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 157sexies, § 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969)**.

En effet, pour rappel, un membre du personnel désigné à titre temporaire ou 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 soit par le Parquet, soit par le Juge d'instruction, par exemple sur la plainte de la victime, mais, en principe, après qu'un certain nombre de devoirs d'enquêtes ont déjà été accomplis. 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 concerné doit avoir été invité à se faire entendre par celui-ci (**article 157sexies, § 3, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 157sexies, § 3, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Au cours de l'audition, le membre du personnel 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 157sexies, § 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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, 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 157sexies, § 3, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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

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 (**alinéa 6**).

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 :

- celui-ci est écarté de ses fonctions (**article 157sexies, § 2, alinéa 2, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- 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 157sexies, § 3, alinéa 7, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

IX.2.1.5. Durée de la suspension préventive

La durée de la suspension préventive dépendra du cadre (**article 157sexies, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**) 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 **temporaire** en application des **articles 157sexies et suivants de l'A.R. du 22 mars 1969** prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation à titre temporaire prend fin et, au plus tard, le dernier jour de l'année scolaire (**article 37ter, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

La durée de la suspension préventive dont fait l'objet un membre du personnel **stagiaire** n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de la durée du stage fixée à l'article 16 du statut (**article 37ter, alinéa 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

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.

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 157sexies, § 4, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 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 de l'enseignement, que ce dernier ne soit plus présent à l'école (**article 157sexies, § 4, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 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 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 157sexies, § 4, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969)**.

IX.2.3. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL 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 157septies, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969).

Cependant, le membre du personnel voit son traitement d'activité réduit de moitié (article 157septies, alinéas 2 à 4, de l'A.R. du 22 mars 1969) 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 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 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 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 157^{octies}, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises (**article 157^{octies}, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Exceptions.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement n'est pas rapportée (**article 157^{octies}, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**) si :

- 1° le membre du personnel est démis d'office en application de l'article 168, 2°, b, ou 7°, de l'A.R. du 22 mars 1969, 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 fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

CHAPITRE X
MEMBRES DU PERSONNEL VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE

Base légale

Le **chapitre VIII ter** de l'A.R. du 25 octobre 1971 (**articles 37 quater à 37decies**) est relatif aux membres du personnel victimes d'acte de violence.

Définition de l'acte de violence

En vertu de l'**article 37quater** de l'A.R. du 25 octobre 1971, 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 victimes d'acte de violence

Il s'agit du membre du personnel temporaire, admis au stage 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 DESIGNES A TITRE TEMPORAIRE

Les articles 37sexies à octies sont relatifs à la situation des membres du personnel désignés à titre temporaire. Plus spécifiquement, ils traitent des membres du personnel temporaires :

- 1) non classés (article 37sexies) ;
- 2) classés dans le **deuxième groupe** visé à l'article 5quater, alinéa 4 (article 37septies) ;
- 3) classés dans le **premier groupe** visé à l'article 5quater, alinéa 3 (article 37octies).

X.1.1. MEMBRE DU PERSONNEL TEMPORAIRE NON CLASSE VICTIME D'ACTE DE VIOLENCE

X.1.1.1. Droit de la victime (article 37sexies)

Le membre du personnel temporaire non classé victime d'un acte de violence peut solliciter sa désignation dans un autre établissement.

X.1.1.2. Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération (article 37quinquies)

- Afin que la demande de nouvelle désignation aboutisse, il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- La demande de nouvelle désignation n'est prise en considération que si la désignation initiale n'arrive pas à échéance avant l'écoulement d'un délai **d'un mois** à dater de l'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 37sexies).
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de nouvelle désignation ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

X.1.1.3. Procédure

A. Délais d'introduction de la demande (article 37quinquies)

- *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, il introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement 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, il introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai d'**un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.

B. Contenu « du dossier » de demande de nouvelle désignation (article 37quinquies)

Le « dossier » de demande de nouvelle désignation devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication des zones où le membre du personnel préfère exercer ses fonctions ;
- 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 de nouvelle désignation (article 37quinquies)

- La demande de nouvelle désignation 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 chef d'établissement.
- Une copie de la demande est adressée au chef du culte.

D. Traitement de la demande de nouvelle désignation par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 37quinquies)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de nouvelle désignation dans un autre établissement, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

E. 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'une nouvelle désignation.
- **L'article 37sexies** explicite comment le Ministre procède à la désignation d'un membre du personnel non classé dans un autre établissement. Il désigne celui-ci dans l'ordre suivant :
 - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction pour lequel il n'y a pas de candidat classé OU
 - 2° dans tout emploi de la même fonction occupé par un membre du personnel temporaire qui accepte volontairement de permuter avec lui **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;
 - 3° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

F. Caractéristiques de la nouvelle désignation (article 37sexies)

- La nouvelle désignation ne peut être d'une durée inférieure à la durée restant à courir dans le cadre de la désignation initiale SAUF accord du membre du personnel concerné.
- **TOUTEFOIS** une désignation d'une durée inférieure à celle restant à courir dans le cadre de la désignation initiale peut être **imposée** à la victime **MAIS** à condition que :
 - 1) cet emploi soit disponible pour une durée de 15 semaines au moins ;
 - 2) le membre du personnel ne perde aucun droit pour la période qui représente la différence entre cette nouvelle désignation et la durée de la désignation initiale.

G. Notification de la décision ministérielle (article 37quinquies)

- La décision d'octroi d'une nouvelle désignation au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement.
- Une copie de cette décision est également adressée au chef du culte.

X.1.1.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire non classé (article 37sexies, §§ 4, 5 et 6)

- Durant le congé rémunéré dont bénéficie le membre du personnel victime d'un acte de violence en incapacité de travail consécutive à cet acte, celui-ci est réputé rendre des services effectifs **TOUTEFOIS** la prise en compte de la durée du congé dans l'ancienneté de service est limitée à la durée de la désignation initiale.
- L'année scolaire qui suit, le membre du personnel ne peut plus être à nouveau désigné dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence **SAUF** accord de sa part et 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.
- Par dérogation à l'article 12, 10°, le temporaire non classé qui a introduit une candidature valable pour une admission au stage pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats **MAIS** à condition que cette demande parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel et 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.

X.1.2. MEMBRE DU PERSONNEL TEMPORAIRE CLASSE DANS LE DEUXIEME GROUPE VISE A L'ARTICLE 5QUATER, ALINEA 4

X.1.2.1. Droit de la victime (article 37septies)

Le membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 5 quater, alinéa 4, victime d'un acte de violence peut solliciter sa désignation dans un autre établissement.

X.1.2.2. Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération (article 37quinquies)

- Afin que la demande de nouvelle désignation aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- La demande de nouvelle désignation n'est prise en considération que si la désignation initiale n'arrive pas à échéance avant l'écoulement d'un délai **d'un mois** à dater de l'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 37septies, §1).
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de nouvelle désignation ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

X.1.2.3. Procédure

A. Délais d'introduction de la demande (article 37quinquies)

- *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, il introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement 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, il introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai **d'un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.

B. Contenu « du dossier » de demande de nouvelle désignation (article 37quinquies, § 2)

Le « dossier » de demande de nouvelle désignation devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelles zones le membre du personnel préfère exercer ses fonctions ;
- 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 de nouvelle désignation (article 37quinquies, § 2)

- La demande de nouvelle désignation 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 chef d'établissement.
- Une copie de la demande est adressée au chef du culte.

D. Traitement de la demande de nouvelle désignation par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 37quinquies, § 3)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de nouvelle désignation dans un autre établissement, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

E. 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'une nouvelle désignation.
- **L'article 37septies** explicite comment le Ministre procède à la désignation d'un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 5quater, alinéa 4, dans un autre établissement. Il désigne celui-ci dans l'ordre suivant :
 - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction appartenant à un établissement de la (des) zone(s) mentionnée(s) dans l'acte de candidature visé à l'article 5bis et 5ter en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone OU
 - 2° dans l'emploi de la même fonction occupé par un membre du personnel temporaire qui accepte de permuter avec lui **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;
 - 3° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;

4° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 5quater, alinéa 4, à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

F. Caractéristiques de la nouvelle désignation (article 37septies §1)

- La nouvelle désignation ne peut être d'une durée inférieure à la durée restant à courir dans le cadre de la désignation initiale SAUF accord du membre du personnel concerné.
- **TOUTEFOIS** une désignation d'une durée inférieure à celle restant à courir dans le cadre de la désignation initiale peut être **imposée** à la victime **MAIS** à condition que :
 - 1) cet emploi soit disponible pour une durée de 15 semaines au moins ;
 - 2) le membre du personnel ne perde aucun droit pour la période qui représente la différence entre cette nouvelle désignation et la durée de la désignation initiale.

G. Notification de la décision ministérielle (article 37quinquies)

- La décision d'octroi d'une nouvelle désignation au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement.
- Une copie de cette décision est également adressée au chef du culte.

X.1.2.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe (article 37septies)

- Durant le congé rémunéré dont bénéficie le membre du personnel victime d'un acte de violence en incapacité de travail consécutive à cet acte, celui-ci est réputé rendre des services effectifs. **TOUTEFOIS** la prise en compte de la durée du congé dans l'ancienneté de service est limitée à la durée de la désignation initiale.
- A condition que le membre du personnel temporaire 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, il ne peut être à nouveau désigné dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence SAUF accord de sa part **MAIS** à condition que cet accord parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel.
- Par dérogation à l'article 4, 8°, le temporaire classé qui a introduit une candidature valable pour une désignation en qualité de temporaire pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats **MAIS** à condition que cette demande parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel et 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

- Par dérogation à l'article 12, 12°, le temporaire classé qui a introduit une candidature valable pour une admission au stage pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats **MAIS** à condition que cette demande parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel et 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.

X.1.3. MEMBRE DU PERSONNEL TEMPORAIRE CLASSE DANS LE PREMIER GROUPE VISE A L'ARTICLE 5QUATER, ALINEA 3

X.1.3.1. Droit de la victime (article 37octies)

Le membre du personnel temporaire classé dans le premier groupe visé à l'article 5quater, alinéa 3, victime d'un acte de violence peut solliciter sa désignation dans un autre établissement.

X.1.3.2. Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération (article 37quinquies)

- Afin que la demande de nouvelle désignation aboutisse, il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- La demande de nouvelle désignation n'est prise en considération que si la désignation initiale n'arrive pas à échéance avant l'écoulement d'un délai **d'un mois** à dater de l'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 37octies).
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de nouvelle désignation ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

X.1.3.3. Procédure

A. Délais d'introduction de la demande (article 37quinquies)

- *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, il introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement 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, il introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai **d'un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.

B. Contenu « du dossier » de demande de nouvelle désignation (article 37quinquies)

Le « dossier » de demande de nouvelle désignation devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelles zones le membre du personnel préfère exercer ses fonctions ;
- 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 de nouvelle désignation (article 37quinquies, §2)

- La demande de nouvelle désignation 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 chef d'établissement.
- Une copie de la demande est adressée au chef du culte.

D. Traitement de la demande de nouvelle désignation par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 37quinquies, §2)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de nouvelle désignation dans un autre établissement, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

E. 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'une nouvelle désignation.
- **L'article 37octies, § 2**, explicite comment le Ministre procède à la désignation d'un membre du personnel temporaire classé dans le premier groupe dans un autre établissement. Il désigne celui-ci dans l'ordre suivant :
 - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction appartenant à un établissement de la (des) zone(s) mentionnée(s) dans l'acte de candidature visé à l'article 23 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 OU
 - 2° dans l'emploi de la même fonction occupé par un membre du personnel temporaire qui accepte de permuter avec lui **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;
 - 3° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;
 - 4° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 5 quater alinéa à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

F. Caractéristiques de la nouvelle désignation (article 37octies, §1)

- La nouvelle désignation ne peut être d'une durée inférieure à la durée restant à courir dans le cadre de la désignation initiale SAUF accord du membre du personnel concerné.
- **TOUTEFOIS** une désignation d'une durée inférieure à celle restant à courir dans le cadre de la désignation initiale peut être **imposée** à la victime **MAIS** à condition que :
 - 1) cet emploi soit disponible pour une durée de 15 semaines au moins ;

- 2) le membre du personnel ne perde aucun droit pour la période qui représente la différence entre cette nouvelle désignation et la durée de la désignation initiale.

G. Notification de la décision ministérielle (article 37quinquies §3)

- La décision d'octroi d'une nouvelle désignation au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement.
- Une copie de cette décision est également adressée au chef du culte.

X.1.3.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire désigné dans le premier groupe

- Durant le congé rémunéré dont bénéficie le membre du personnel victime d'un acte de violence en incapacité de travail consécutive à cet acte, celui-ci est réputé rendre des services effectifs. **TOUTEFOIS** la prise en compte de la durée du congé dans l'ancienneté de service est limitée à la durée de la désignation initiale.
- L'année scolaire qui suit, le membre du personnel ne peut plus être à nouveau désigné dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence **SAUF** accord de sa part et 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.
- Par dérogation à l'article 4, 8°, le temporaire classé qui a introduit une candidature valable pour une désignation en qualité de temporaire pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats **MAIS** 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
- Par dérogation à l'article 12, 12°, le temporaire classé qui a introduit une candidature valable pour une admission au stage pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats **MAIS** à condition que cette demande parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel et 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.

X.2. DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL ADMIS EN STAGE

X.2.1. DROIT DE LA VICTIME (ARTICLE 37QUINQUIES)

Le membre du personnel 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, jusqu'au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

X.2.2. CONDITION A REMPLIR POUR QUE LA DEMANDE SOIT PRISE EN CONSIDERATION (ARTICLE 37QUINQUIES)

- 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 37quinquies)

- *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, il 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, il 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 37quinquies, §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. En outre il précise s'il accepte d'être désigné dans un emploi non vacant ;
- 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 37quinquies, §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 chef d'établissement.
- Une copie de la demande est adressée au chef du culte.
- 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.

D. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 37quinquies, §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 chef d'établissement 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 37nonies, §1**)

La (les) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernée(s), 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 adéquates.

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 37nonies, §§ 2, 3, 4** explicite la façon dont le Ministre accorde le changement d'affectation de circonstance à un membre du personnel 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 temporaire qui accepte de permuter avec lui en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;
 - 3° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de permuter, en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;
 - 4° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 5quater, alinéa 4 à qui il impose de faire de permuter en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

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 37quinquies, § 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 37nonies, § 4**).
- 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.3. DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMMES A TITRE DEFINITIF

X.3.1. DROIT DE LA VICTIME (ARTICLE 37QUINQUIES)

Le membre du personnel 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, jusqu'au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

X.3.2. CONDITION A REMPLIR POUR QUE LA DEMANDE SOIT PRISE EN CONSIDERATION (ARTICLE 37QUINQUIES)

- 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.3.3. PROCEDURE

A. Délais d'introduction de la demande de changement d'affectation de circonstance (article 37quinquies)

- *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, il 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, il 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 37quinquies, § 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 37quinquies, § 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 chef d'établissement.
- Une copie de la demande est adressée au chef du culte.
- 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.

D. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (**article 37quinquies, § 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 chef d'établissement 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 37decies, § 1**)

La (les) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernée(s), 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 adéquates.

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 37decies, §§ 2, 3, 4, 5**, explicite la façon dont le Ministre accorde le changement d'affectation de circonstance à un membre du personnel nommé à titre définitif. Il accorde celui-ci dans l'ordre suivant:
 - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction, pour une durée interrompue 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 temporaire qui accepte de permuter avec lui en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;
 - 3° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de permuter, en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;
 - 4° à défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 5quater alinéa 4, à qui il impose de faire de permuter en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

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 37quinquies, § 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 37decies, § 4**).

X.3.4. EFFETS SUR LA CARRIERE DU MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF

Par dérogation à l'article 22quater, §2, le membre du personnel 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 **MAIS** cette demande doit parvenir avant le 15 mai au Ministre fonctionnel pour être prise en considération.

CHAPITRE XI SIGNALEMENT
--

Les membres du personnel nommés à titre définitif, en qualité de maître de religion ou de professeur de religion sont soumis au signalement (**article 27 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

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 des chefs d'établissements sur la manière de servir des membres du personnel désignés à titre temporaire ou admis au stage ;
- les rapports d'inspection ;
- les notes administratives relatant les éléments favorables ou défavorables en rapport avec la fonction ;
- le relevé des peines disciplinaires et le relevé des décisions de radiation ;
- et les BULLETINS DE SIGNALEMENT éventuels (**article 27bis de l'A.R. du 25 octobre 1971**), dont l'établissement et la portée font l'objet du développement ci-après.

Il est à noter que les articles 68 à 74 de l'A.R. du 22 mars 1969 sont applicables aux maîtres de religion et aux professeurs de religion (**article 28 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

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 68 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 et en obtenir une copie, moyennant intervention dans les frais (**article 74 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

LE BULLETIN DE SIGNALEMENT

XI.1. AUTEUR DU BULLETIN DE SIGNALEMENT

Est chargé de la rédaction du bulletin de signalement le chef d'établissement ayant le membre du personnel sous ses ordres. Si nécessaire, il recueillera des renseignements auprès des autres chefs d'établissement ayant eu le membre du personnel concerné sous leurs ordres pendant les 12 mois qui précèdent l'attribution du signalement (**article 72, §§ 1^{er} et 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 (**article 69, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**) :

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

Ladite mention est portée au bulletin de signalement.

Si aucun bulletin de signalement n'a jamais été rédigé, le membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention « Bon » (**article 69, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, le signalement est reconduit annuellement (**article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**) pour autant que soient réunies les trois conditions suivantes :

- la mention portée au dernier bulletin de signalement est « Très bon » ou « Bon » (**article 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- aucun fait nouveau, favorable ou défavorable, n'est relaté à la fiche individuelle depuis l'attribution du dernier signalement (**article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;

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 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dès lors, que la mention ait été attribuée ou maintenue conformément à ce qui précède, elle porte sur l'année scolaire à l'issue de laquelle elle a été attribuée ou maintenue (**article 70, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

XI.3. PERIODE D'ATTRIBUTION DU SIGNALEMENT

Le bulletin de signalement est rédigé, S'IL Y A LIEU, par le chef d'établissement **entre le 1^{er} et le 15 mai** (**article 70, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

L'expression « **S'IL Y A LIEU** » signifie que le chef d'établissement **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 (**article 69, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**), dont la fiche individuelle ne relate aucun fait nouveau, favorable ou défavorable (**article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**) (**point XI.2, alinéa 4, 2^{ème} tiret**), et qui n'a pas demandé qu'un bulletin de signalement soit rédigé (**article 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**) (**point XI.2., alinéas 3 et 4, 2^{ème} et 3^{ème} tirets**) ;
- 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 chef d'établissement **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 chef d'établissement **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 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, **A TOUT MOMENT DE L'ANNEE SCOLAIRE**, le chef d'établissement **EST TENU, A LA DEMANDE DU MEMBRE PERSONNEL**, de rédiger un bulletin de signalement, celui-ci devenant l'unique bulletin de signalement pour l'année scolaire considérée (**article 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le bulletin de signalement est rédigé selon le modèle fixé par **l'annexe 1 de l'AGCF du 27 avril 1995**.

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 chef d'établissement l'inscrit sur une fiche individuelle. Ce fait doit être précis 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 71 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Comme le prescrit le modèle de la fiche individuelle (**annexe 2 de l'AGCF du 27 avril 1995**), 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 chef d'établissement, 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 chef d'établissement 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 chef d'établissement 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 1^{er} et le 15 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 chef d'établissement 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 chef d'établissement 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 chef d'établissement 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 chef d'établissement ne pourra pas reconduire la mention « insuffisant » de l'année antérieure.

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

Si, entre le 1^{er} et le 15 mai, le chef d'établissement entend modifier la dernière mention de signalement, il doit au préalable rédiger un **rapport spécial** qu'il annexera au bulletin de signalement proprement dit.

Ce rapport spécial doit motiver de manière circonstanciée la modification de la mention. Il doit dès lors non seulement relater les faits favorables ou défavorables repris dans les fiches individuelles, mais aussi faire un commentaire plus général de ces faits, tenant compte notamment des justifications apportées par le membre du personnel lors de sa prise de connaissance des fiches individuelles (**article 69, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Un bulletin de signalement se basant uniquement sur le rapport spécial susmentionné sans la présence de fiches individuelles constatant les faits favorables ou défavorables devra être considéré comme irrégulier d'un point de vue formel, du moins, en cas d'introduction d'un recours par le membre du personnel concerné.

Dans la mesure où la jurisprudence du Conseil d'Etat nous montre combien il est dangereux que le rapport spécial se réfère à d'autres faits que ceux mentionnés dans les fiches individuelles, mieux vaut s'en garder.

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 chef d'établissement est soumis au membre du personnel qui doit le lui remettre **dans les 10 jours** :

- soit en visant simplement le document ;
- soit, s'il estime que la mention de signalement attribuée n'est pas justifiée, en marquant, à l'occasion de ce visa, son désaccord et en y annexant une réclamation écrite à l'attention du chef d'établissement (**article 72, § 3, alinéas 1^{er} et 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 chef d'établissement 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 chef d'établissement 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 chef d'établissement dispose de **15 jours** 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 72, § 3, alinéa 3, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

XI.5.2. RECOURS EVENTUEL

Le membre du personnel vise le document et dans les 20 jours qui suivent la réception de la notification de la décision du chef d'établissement 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 72, § 3, alinéa 3, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**). 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 Ministre dans un délai de trois mois⁽¹⁾ à dater de la réception de la réclamation (**article 72, § 3, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

En l'absence de règles spécifiques relatives au présent recours, compte tenu de l'importance de la mention portée au bulletin de signalement en ce qui concerne l'évaluation des aptitudes et la carrière du membre du personnel concerné, et afin d'assurer le caractère contradictoire des débats, comme en matière disciplinaire, le requérant comparaît en personne, 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 150, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, si le requérant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître sans motif valable, la Chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance (**article 150, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dans la mesure où le chef d'établissement n'est convoqué que pour lui permettre d'éclairer la Chambre de recours de son point de vue (sans que cela soit réellement prévu par le statut), il va de soi que son absence le jour de la séance n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

Le Ministre prend sa décision et attribue le signalement dans le délai d'un mois⁽²⁾ à partir de la réception de l'avis (**article 72, § 3, alinéa 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 49, 2^o, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

De ce qui précède il ressort que la mesure de cessation définitive des fonctions n'est d'application que si le chef d'établissement 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 Ministre.

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

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

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

Pour rappel, la Chambre de recours est éventuellement appelée à rendre un avis au Ministre dans les cas suivants :

- la perte de toutes les candidatures introduites ainsi que du nombre de jours prestés par le membre du personnel désigné à titre temporaire qui a fait l'objet pendant deux années scolaires consécutives d'un rapport du chef d'établissement et d'un rapport d'inspection défavorables (**point IV.1.5., 3°, 2^{ème} tiret**) ;
- le licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire (**point IV.1.6.**) ;
- le rejet de candidature à une désignation en qualité de temporaire prioritaire (**point IV.2.4.**) ;
- le licenciement d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire (**point IV.2.8.**) ;
- la proposition d'une peine disciplinaire à l'encontre d'un membre du personnel nommé à titre définitif (**point VIII.1.4.**) ;
- la radiation d'une peine disciplinaire (**A.R. du 2 juillet 1981**) ;
- la mention « Insuffisant » ou « Bon » portée au bulletin de signalement d'un membre du personnel nommé à titre définitif (**point XI.5.2.**).

Le membre du personnel nommé à titre définitif peut également introduire un recours contre le rapport d'inspection dont il fait l'objet (**A.M. du 30 septembre 1969**).

La composition et, sans préjudice du respect des dispositions spécifiques à chaque recours mentionné aux alinéas 1^{er} et 2, le fonctionnement de la Chambre de recours sont fixés aux **articles 136 à 157 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

CHAPITRE XIII POSITIONS ADMINISTRATIVES
--

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

- en activité de service ;
- en non-activité ;
- en disponibilité (**article 38 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Toutefois, il arrive qu'un membre du personnel nommé à titre définitif soit à la fois en activité de service et en disponibilité, lorsqu'il bénéficie d'une disponibilité à temps partiel pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (**article 10ter de l'A.R. n° 297 du 31 mars 1984**) ou encore 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 Décret du 24 juin 1996 et articles 13 à 17 du Décret du 5 juillet 2000**).

XIII.1. ACTIVITE DE SERVICE

Le membre du personnel, 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 39 de l'A.R. du 25 octobre 1971).

Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf si une disposition formelle s'y oppose (**article 40, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Dans cette position administrative, le membre du personnel obtient, sous certaines conditions, des congés (**article 41 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

La circulaire annuelle relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement justifiées s'applique mutatis mutandis aux maîtres et professeurs de religion. Toutefois, il convient, en ce qui concerne les membres du personnel stagiaires, d'examiner, au cas par cas, s'ils peuvent bénéficier des dispositions applicables aux membres du personnel nommés à titre définitif.

En principe, le membre du personnel en activité de service, même lorsqu'il bénéficie d'un congé, peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de sélection et à une nomination à une fonction de promotion (**article 40, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

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 Décret 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 Décret du 10 avril 1995**).

XIII.2. NON-ACTIVITE

Conformément aux dispositions de l'**article 42 de l'A.R. du 25 octobre 1971**, le membre du personnel nommé à titre définitif ou stagiaire est dans la position de non-activité :

- 1° lorsqu'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 (**les dispositions de l'A.R. du 20 décembre 1973 s'appliquent mutatis mutandis**) ;
- 2° lorsqu'il est frappé de la sanction de suspension disciplinaire ;
- 3° lorsqu'il est frappé de la sanction 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 25 novembre 1976**).

Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement, sauf disposition formelle contraire (**article 43 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

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 20 décembre 1973**).

Si le membre du personnel est dans la position de non-activité visée à l'alinéa 1^{er}, 2° ou 3°, du présent point, il ne peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de sélection ni à une nomination à une fonction de promotion (**article 43 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Un membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en non-activité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension (**article 44 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.3. DISPONIBILITE - Dispositions générales

Le membre du personnel nommé à titre définitif peut, sous certaines conditions, être mis en disponibilité (**article 45 de l'A.R. du 25 octobre 1971**) :

- par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement (article 47quindecies de l'A.R. du 25 octobre 1971, article 167quater de l'A.R. du 22 mars 1969 et AGCF du 18 septembre 2008) ;
- pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'incapacité définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité (**articles 13 à 17 du Décret du 5 juillet 2000**) ;
- pour convenance personnelle (article 47cexdecies de l'A.R. du 25 octobre 1971 et articles 13 et 14 de l'A.R. du 18 janvier 1974);
- par défaut d'emploi ;
- pour mission spéciale (**articles 18 à 30 du Décret du 24 juin 1996**).

Conformément aux **articles 7 à 10 nonies de l'A.R. n° 297 du 31 mars 1984**, le membre du personnel nommé à titre définitif peut bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite.

Des traitements d'attente peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité. Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement allouées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service (**article 47 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Seules les dispositions relatives à la disponibilité par défaut d'emploi font l'objet du point XIII.4.

Les autres types de disponibilité font l'objet d'une circulaire annuelle relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement justifiées. Celle-ci s'applique mutatis mutandis aux maîtres et professeurs de religion. Toutefois, il convient, en ce qui concerne les membres du personnel stagiaires, d'examiner, au cas par cas, s'ils peuvent bénéficier des dispositions applicables aux membres du personnel nommés à titre définitif.

Enfin, il est à remarquer que, sauf en ce qui concerne la disponibilité pour mission spéciale, le membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension (**article 46 de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel stagiaire peut être mis en disponibilité, dans les mêmes conditions, sauf en disponibilité pour mission spéciale.

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

XIII.4.1. DEFINITION

Un membre du personnel nommé à titre définitif et **affecté dans un établissement** est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans cet établissement (**article 47ter, §1^{er}, alinéa 2, de l'AR du 25 octobre 1971**).

Un membre du personnel nommé à titre définitif et **affecté à titre principal dans un établissement, sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements**, est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans cet établissement (**article 47ter §1^{er}, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Un membre du personnel nommé à titre définitif, **affecté à titre principal dans un établissement ET affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements**, est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire.

En d'autres termes, pour autant qu'il conserve une/des période(s) définitivement vacante(s) dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou/et dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, le membre du personnel visé à l'alinéa qui précède est placé en perte partielle de charge (**article 47ter, §1^{er}, alinéa 2, de l'AR du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel admis au stage est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsque l'emploi qu'il occupe est supprimé (**article 1^{er} bis, §3, et article 47ter, §1^{er}, 3^{ème} alinéa, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.4.2. MEMBRE(S) DU PERSONNEL MIS EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI

Le membre du personnel nommé à titre définitif (**point XIII.4.1., alinéas 1^{er} à 3**) n'est mis en disponibilité par défaut d'emploi qu'après qu'il a été mis fin aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction dans un emploi définitivement vacant et selon l'ordre suivant fixé par l'**article 6bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° à 11°, de l'A.R. du 25 octobre 1971 comme le précise l'article 47septies, alinéa 1 de l'A.R. du 25 octobre 1971** :

- 1° les temporaires non classés;
- 2° les temporaires classés dans le deuxième groupe visé à l'article 5quater, alinéa 4;
- 3° les temporaires classés dans le premier groupe visé à l'article 5quater, alinéa 3, dans l'ordre inverse de leur classement;
- 4° les membres du personnel nommés à titre définitif pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de prestations;
- 5° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans une autre fonction que celle à laquelle ils sont nommés à titre définitif;
- 6° les membres du personnel pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément d'horaire;
- 7° les membres du personnel bénéficiant d'un changement provisoire d'affectation;
- 8° les membres du personnel stagiaires, dans l'ordre inverse de leur classement;
- 9° les membres du personnel pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de charge;
- 10° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans la fonction à laquelle ils sont nommés à titre définitif;
- 11° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée.

Ensuite, lorsqu'un membre du personnel nommé à titre définitif doit être mis en disponibilité par défaut d'emploi ou placé en perte de charge, d'abord, est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi ou placé(s) en perte de charge (**article 47septies, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**) :

- un/des membre(s) du personnel affecté(s) à titre complémentaire

SOIT, est/sont placé(s) en perte partielle de charge, conformément au **point IV.3.4.1., alinéa 4**, et sans préjudice du respect des dispositions du **point IV.3.4.1., alinéa 6** ;

SOIT, est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi, si aucune période définitivement vacante ne peut lui/leur être attribuée dans aucun des établissements où il/ils est/sont affecté(s) soit à titre principal soit à titre complémentaire, conformément au **point XIII.4.1., alinéa 3** ;

OU

- le membre du personnel affecté à titre principal

SOIT, est placé en perte partielle de charge, conformément au **point IV.3.4.1., alinéa 2 ou alinéa 4** ;

SOIT, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, si aucune période définitivement vacante ne peut lui être attribuée dans l'établissement où il est affecté à titre principal sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ou dans aucun des établissements où il est affecté soit à titre principal soit à titre complémentaire (**point XIII.4.1., alinéa 2 ou alinéa 3**);

ENFIN,

- un/des membre(s) du personnel affecté(s) dans l'établissement est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Remarque : un membre du personnel stagiaire n'est mis en disponibilité par défaut d'emploi qu'après qu'il a été mis fin aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction dans un emploi vacant et selon l'ordre fixé par l'article 6bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o à 7 ci-dessus.

Lorsque, conformément à ce qui précède, doit être mis en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi un membre du personnel nommé à titre définitif, est mis en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française⁽¹⁾ (**article 47nonies, § 1^{er}, de l'A.R. du 25 octobre 1971**) et en cas d'égalité d'ancienneté de service, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge, selon le cas, le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge, selon le cas, le membre du personnel le plus jeune (**article 47nonies, §2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.4.3. CONSEQUENCES D'UNE MISE EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI

Le membre du personnel nommé à titre définitif ou stagiaire 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 20 %, sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un trentième du traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années de service à la date de la mise en disponibilité. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité.

Pour l'application de la disposition qui précède, il y a lieu d'entendre par « années de service », celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite. Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

⁽¹⁾ Aux services rendus dans l'enseignement de la Communauté française sont assimilés les services rendus dans l'enseignement de la Communauté germanophone (article 47undecies de l'A.R. du 25 octobre 1971).

Le rappel provisoire à l'activité de service suspend les effets de la mise en disponibilité visés ci-avant 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 1er aussi longtemps qu'il n'est pas mis fin à ce rappel (**article 47quinquies de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel nommé à titre définitif en disponibilité par défaut d'emploi conserve pendant deux ans dans cette position ses titres à une nomination à une fonction de promotion du service d'inspection et à l'avancement de traitement (**article 47sexies de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.4.4. MESURES APPLICABLES EN CAS DE MISE EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI ET CONSEQUENCES DE CES MESURES

XIII.4.4.1. Notification d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi

Lorsqu'un membre du personnel nommé à titre définitif ou stagiaire est mis en disponibilité par défaut d'emploi, le chef d'établissement le notifie au Gouvernement et au président de la commission d'affectation (**article 47dodécies, §1er, alinéa 1, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Lorsqu'un membre du personnel n'accomplit plus au sein de son établissement, par défaut d'emploi, un nombre d'heures égal à celui pour lequel il est rémunéré, le chef d'établissement le notifie au Gouvernement et au président de la Commission d'affectation (**article 47dodécies, §1er, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.4.4.2. Rappel provisoire à l'activité de service et rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée dans un emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif

Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et mis en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition du Gouvernement qui :

- d'initiative ou sur proposition de la commission d'affectation, le rappelle provisoirement à l'activité de service – la durée de ce rappel est déterminée – OU
- sur proposition de la commission d'affectation, le rappelle à l'activité de service pour une durée indéterminée :

Dans les deux situations, le rappel s'effectue :

- 1° d'abord, avant toute désignation de temporaire ou d'admission au stage ;
- 2° ensuite, dans les emplois occupés par des temporaires (et ce, conformément à l'article 6 bis précité) ;
- 3° enfin, dans les emplois occupés par des stagiaires, dans l'ordre inverse de leur classement, à condition que le membre du personnel ait été mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même zone que stagiaire (**article 47dodécies, §2, alinéa 1, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Toutefois, si l'emploi totalement ou partiellement libéré par le temporaire le moins bien classé entraîne pour le membre du personnel visé à l'alinéa 1^{er} qui en bénéficie un déplacement de plus de quatre heures par jour par les transports en commun, celui-ci peut refuser ce rappel provisoire à l'activité de service ou ce rappel à l'activité de service pour une période indéterminée. Dans ce cas, il est mis fin, totalement ou partiellement, aux prestations d'abord d'un autre temporaire non classé, puis d'un autre temporaire classé dans le second groupe et à défaut, du temporaire du premier groupe immédiatement mieux classé (**article 47dodécies, §2, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et mis en disponibilité par défaut d'emploi est, à sa demande, rappelé prioritairement à l'activité de service dans un emploi provisoirement disponible dans sa fonction au sein de l'établissement où il a perdu son emploi (**article 47dodecies, §2, alinéa 4, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel qui bénéficie d'un rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée est réaffecté dans le même établissement le premier jour de l'année scolaire qui suit la vacance d'un emploi de sa fonction (**article 47dodecies, §2, alinéa 5, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.4.4.3. Conséquences de ces rappels

Pendant le rappel provisoire à l'activité de service et le rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée, le membre du personnel bénéficie de son traitement d'activité et les services qu'il preste sont assimilés à des services effectifs (**article 47dodecies, §2, alinéa 5, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Ces rappels suspendent les effets de la mise en disponibilité par défaut d'emploi pour le calcul du traitement d'attente (**point XIII.4.3.**).

XIII.4.4.4. Réaffectation dans un emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est réaffecté par le Gouvernement sur avis de la commission d'affectation :

- 1° d'abord, et par priorité sur les membres du personnel admis au stage et mis en disponibilité par défaut d'emploi, dans les emplois vacants occupés par des temporaires ;
- 2° ensuite, dans les emplois vacants occupés par des stagiaires, dans l'ordre inverse de leur classement, à condition que le membre du personnel ait été mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même zone que le stagiaire (**article 47dodecies, §3, alinéa 1, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel rappelé provisoirement à l'activité de service dans un emploi comprenant au moins les trois quarts des périodes pour lesquelles il est rémunéré, n'entre en fonction dans l'emploi où il est réaffecté qu'à la date du 1^{er} juillet suivant (**article 47dodecies, §3, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Le membre du personnel réaffecté dans un emploi qui a été attribué à un autre membre du personnel sur la base d'un/des complément(s) d'horaire visé(s) aux **articles 13bis ou 13ter de l'A.E. du 22 avril 1969**, n'entre en fonction qu'à la date du 1^{er} juillet suivant (**article 167, § 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée est réaffecté dans le même établissement le 1^{er} septembre qui suit la vacance d'un emploi de sa fonction, pour autant que cet emploi soit toujours vacant à cette date (**article 47dodecies, §3, alinéa 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Les membres du personnel admis au stage et mis en disponibilité par défaut d'emploi sont réaffectés par le Gouvernement, sur avis de la commission d'affectation, dans les emplois définitivement vacants occupés par des temporaires (**article 47dodecies, §3, alinéa 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.4.4.5. Rappel provisoire à l'activité de service dans un emploi d'une autre fonction que celle à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif

Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement 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, est rappelé, à titre temporaire, à l'activité de service dans tout emploi d'une fonction de maître ou de professeur (ou d'inspecteur) de religion pour laquelle il possède le titre requis (**article 47ter decies, §1, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Remarque : le membre du personnel rappelé à l'activité de service en application de ce qui précède peut répondre à un appel à l'admission au stage dans la fonction à laquelle il a été rappelé à titre temporaire à l'activité de service, pour autant qu'il remplisse les conditions pour être admis au stage fixées par l'**article 12 de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Pour lui permettre de remplir cette condition, les services prestés pendant ce rappel sont assimilés à des services prestés à titre temporaire.

Il bénéficie de l'échelle barémique de sa nouvelle fonction à la date de son admission au stage dans cette fonction (**article 47ter decies, §2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.4.4.6. Conséquences de ce rappel

Le membre du personnel rappelé provisoirement à l'activité de service en application du **point XIII.4.4.5** conserve pendant ce rappel le bénéfice de l'échelle barémique qui lui est attribuée dans la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif (**article 47ter decies, §1, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Pour l'application de ce qui précède, les services prestés pendant la durée du rappel à l'activité de service sont assimilés à des services prestés en tant que membre du personnel temporaire.

XIII.4.4.7. Obligations du membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi

Le membre du personnel 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 (**article 47dodecies, § 4, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

XIII.4.4.8. Acceptation d'une offre d'emploi dans l'enseignement subventionné

Tout membre du personnel nommé à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi qui n'a pu être rappelé provisoirement à l'activité de service, rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée ou réaffecté, peut accepter une offre d'emploi dans l'enseignement subventionné aux conditions visées à l'**article 47quater decies, § 1^{er}, et 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

Tout membre du personnel stagiaire mis en disponibilité par défaut d'emploi qui n'a pu être réaffecté, peut accepter une offre d'emploi dans l'enseignement subventionné aux conditions visées à l'**article 47 quater decies, § 2, et 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971**.

TITRE II
ASPECTS ESSENTIELS DE LA GESTION DES EMPLOIS

Rappel :

Article 3bis. - Dans les dix jours de la vacance d'un emploi, le chef d'établissement la notifie au Gouvernement et au président de la commission d'affectation. Ce dernier communique la vacance aux membres de la commission qu'il préside.

Lorsqu'un membre du personnel est placé en perte partielle de charge ou est mis en disponibilité par défaut d'emploi, le chef d'établissement le notifie dans les dix jours au Gouvernement et au président de la commission d'affectation.

Le développement qui suit s'articule sur trois aspects essentiels de la gestion des emplois au sein d'un établissement scolaire:

- A. Emploi vacant et déclaration de la vacance d'un emploi.
- B. Affectation à titre principal et affectation à titre complémentaire.
- C. Dévolution des attributions – perte partielle de charge – mise en disponibilité par défaut d'emploi.

A. EMPLOI VACANT ET DECLARATION DE LA VACANCE D'UN EMPLOI.

Dans la mesure où certains emplois (**point A.2.1.**) qui sont effectivement vacants ne donnent pas lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi et que certains emplois (**point A.2.2.**) dont le titulaire est éloigné du service, parfois pendant longtemps, ne sont pas vacants, il a semblé préférable, par souci de clarté, plutôt que de définir ce qu'est un emploi vacant, de dresser la liste des emplois vacants qui donnent lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi et la liste des emplois qui ne donnent pas lieu à la déclaration de vacance d'un emploi.

A.1. DONNENT LIEU A LA DECLARATION DE LA VACANCE D'UN EMPLOI, LES PERIODES RELEVANT D'UNE FONCTION DETERMINEE :

A.1.1. - qui apparaissent à la suite d'une augmentation du nombre d'élèves ;

ou

- qui se libèrent, parce qu'un membre du personnel nommé à titre définitif dans la fonction considérée et affecté, affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire dans l'établissement :

- est mis à la retraite ;
- est révoqué ;
- est démis de ses fonctions ;
- bénéficie d'une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite ;
- bénéficie d'une disponibilité à temps partiel pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (seules les prestations qui ne sont plus accomplies sont libérées) ;
- a bénéficié d'une disponibilité pour convenance personnelle ou pour mission spéciale depuis deux années consécutives ;
- a bénéficié d'un congé pour mission depuis six années consécutives ⁽¹⁾ ;
- bénéficie d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle à partir de 50 ans de manière irréversible (seules les prestations qui ne sont plus accomplies sont libérées) ;

⁽¹⁾ Se reporter à la note n° 1 figurant à la fin du présent point A.

- a obtenu un changement d'affectation provisoire depuis deux années scolaires consécutives ;

ET

A.1.2. pour autant que ces périodes ne soient pas indispensables à un membre du personnel – qu'il soit présent dans l'établissement, qu'il y exerce une autre fonction que celle à laquelle il est nommé à titre définitif ou qu'il soit temporairement éloigné du service – nommé à titre définitif dans la fonction considérée et affecté, affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire dans l'établissement, pour :

- l'empêcher d'être mis en disponibilité par défaut d'emploi ;
- réduire ou résorber la perte partielle de charge dont il ferait l'objet ;

ainsi que, si ce membre du personnel est affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire, pour :

- lui permettre d'accroître sa garantie de traitement à concurrence d'une fonction à prestations complètes.

A.2. NE DONNENT PAS LIEU A LA DECLARATION DE LA VACANCE D'UN EMPLOI :

A.2.1. - les périodes relevant d'une fonction déterminée visées au point A.1.1., mais qui ne répondent pas à la condition visée au point A.1.2. et qui, donc, sont indispensables à un membre du personnel – qu'il soit présent dans l'établissement, qu'il y exerce une autre fonction que celle à laquelle il est nommé à titre définitif ou qu'il soit temporairement éloigné du service – nommé à titre définitif dans la fonction considérée et affecté, affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire dans l'établissement, pour :

- l'empêcher d'être mis en disponibilité par défaut d'emploi ;
- réduire ou résorber la perte partielle de charge dont il ferait l'objet ;

ainsi que, si ce membre du personnel est affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire, pour :

- lui permettre d'accroître sa garantie de traitement à concurrence d'une fonction à prestations complètes ;

A.2.2. - les périodes relevant d'une fonction déterminée et constitutives de l'emploi d'un membre du personnel qui :

- bénéficie d'une disponibilité pour convenance personnelle ou pour mission spéciale depuis moins de deux années consécutives ;
- bénéficie d'un congé, y compris d'un congé pour mission depuis moins de six années consécutives¹ ou d'un congé pour mission visé dans la note n° 2 figurant à la fin du présent point A ;
- bénéficie d'un changement d'affectation provisoire depuis moins de deux années scolaires consécutives ;
- est suspendu préventivement ;
- fait l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire.

Note n°1

Si un nouveau congé pour mission est accordé au membre du personnel sans qu'il n'ait repris l'exercice effectif de ses fonctions, pendant une année scolaire au moins, la durée de ce nouveau congé est cumulée avec celle du congé pour mission précédent.

Pour le calcul des six années consécutives, est également pris en compte, tout congé autre que le congé politique, de maternité, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse, pour activité syndicale, pour activité dans un cabinet ministériel, pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement autre que l'enseignement universitaire, pour maladie ou infirmité ou pour interruption de carrière, qui suit ou précède le congé pour mission sauf si entre ce dernier et l'autre congé, le membre du personnel a repris l'exercice effectif de ses fonctions pour une année scolaire au moins.

Note n°2

Ne devient pas vacant l'emploi dont est titulaire le membre du personnel en congé pour mission :

- si la mission s'accomplit auprès des cabinets ministériels de la Communauté française (Décret du 24 juin 1996, article 5, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o) ;

ou

- si la mission s'exerce :
 - au sein du cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat de l'Etat fédéral, dans le cabinet du ministre-président ou d'un ministre d'une Région, d'une Communauté autre que la Communauté française, dans le cabinet d'un secrétaire d'Etat de la Région de Bruxelles-Capitale ou dans le cabinet d'un membre du Collège de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune (Décret du 24 juin 1996, article 6, § 1^{er}, 2^o) ;

ou

- auprès d'un groupe politique reconnu de la Chambre des Représentants, du Sénat ou des Conseils ou Assemblées des Communautés et des Régions (Décret du 24 juin 1996, article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o) ;

ou

- au sein du cabinet du Roi (Décret du 24 juin 1996, article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 4^o) ;

ou

- si le membre du personnel est visé par l'AGCF du 5 septembre 1994 fixant le nombre maximum de membres du personnel mis en congé pour mission et reconnus indispensables à l'organisation interne de l'enseignement de la Communauté française et des organes représentatifs de l'enseignement subventionné, en application de l'article 43 bis de l'A.R. du 15 janvier 1974.

B. AFFECTATION A TITRE PRINCIPAL ET AFFECTATION A TITRE COMPLEMENTAIRE.

B.1. DISPOSITIONS GENERALES

- B.1.1. Tout membre du personnel nommé à titre définitif bénéficie de la GARANTIE D'UN TRAITEMENT en cas de perte partielle de charge (**Titre I, point IV, 3.4.3.**) ou D'UN TRAITEMENT D'ATTENTE en cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi (**Titre I, point XIII.4.3.**).

Le membre du personnel **affecté** bénéficie de cette **garantie pour une fonction à prestations complètes**.

Le membre du personnel **affecté à titre principal**, qu'il soit ou non affecté à titre complémentaire dans un/plusieurs autres établissements, bénéficie de cette **garantie pour le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu au moins une fois⁽¹⁾ lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal**.

Le membre du personnel **affecté à titre complémentaire** bénéficie de cette **garantie pour la différence entre, d'une part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et, d'autre part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui n'ont jamais pu lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal**.

- B.1.2. Pour toutes les périodes pour lesquelles un traitement ou un traitement d'attente lui est garanti, le membre du personnel bénéficie de tous les droits attachés à sa nomination à titre définitif en matière de :
- disponibilités (disponibilité pour maladie ou infirmité, disponibilité pour convenance personnelle, disponibilité pour mission spéciale et disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite) ;
 - congés ;
 - pension à charge du Trésor public.

⁽¹⁾ L'expression « au moins une fois » signifie qu'il s'agit du nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu ou peuvent être attribuées au membre du personnel depuis qu'il a été nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement ou depuis qu'il y a obtenu un changement d'affectation dans une fonction à prestations incomplètes, même si, par la suite, ce membre du personnel a fait, fait, ou fera, l'objet d'une perte partielle de charge.

Dans le même ordre d'idées, le membre du personnel, mis en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction à prestations incomplètes dans un établissement et réaffecté dans un autre établissement dans une fonction à prestations incomplètes, est réaffecté, au moins, pour le nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi et, au plus, pour le nombre de périodes définitivement vacantes qu'il est possible ou qui sera possible par la suite de lui attribuer, si ce nombre est supérieur au nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi. Dans ce cas, ce nombre supérieur est le nombre maximum dont mention dans l'alinéa précédent.

- B.1.3. Dans la mesure où le membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement peut par la suite obtenir une extension de charge – c'est-à-dire des périodes définitivement vacantes supplémentaires – dans cet établissement et, s'il devient titulaire dans sa fonction d'un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, être affecté dans cet établissement (**Titre I, IV.3.2., alinéa 4**), il n'est pas possible que, dans une fonction déterminée et dans le même établissement, un membre du personnel soit affecté à titre principal et qu'un autre membre du personnel soit affecté à titre complémentaire.

Par contre, dans une fonction déterminée, il est possible que plusieurs membres du personnel soient affectés à titre complémentaire dans le même établissement.

B.2. OBJECTIFS A ATTEINDRE

Tant pour les membres du personnel affectés à titre principal dans un établissement sans être affectés à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements que pour les membres du personnel affectés à titre principal dans un établissement et affectés à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements, il va de soi que l'objectif à atteindre à terme est de leur attribuer un nombre de périodes définitivement vacantes égal ou supérieur au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes dans un seul établissement, établissement dans lequel ils seront alors affectés.

En principe, cet objectif (même s'il est quasi irréalisable dans de nombreuses situations), devrait à terme être atteint dans l'établissement où le membre du personnel est affecté à titre principal et où il sera dès lors affecté, transformant par le fait même son affectation à titre principal dans cet établissement en affectation et, s'il a obtenu l'extension de sa nomination à titre définitif dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s), perdant son affectation à titre complémentaire dans cet/ces établissement(s).

Cependant, si, à terme, il est possible de confier à titre définitif au membre du personnel concerné, dans l'un des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum requis pour constituer une fonction à prestations complètes, ce membre du personnel pourra, à sa demande, renoncer à son affectation à titre principal, et être affecté dans cet établissement (**article 22 ter, § 2, alinéa 4, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

Par ailleurs, si, à terme, il est possible de confier à titre définitif au membre du personnel concerné, dans les ou plusieurs établissements où il est affecté à titre complémentaire un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum requis pour constituer une fonction à prestations complètes, ce membre du personnel pourra, à sa demande, renoncer à son affectation à titre principal. Dans ce cas, il sera affecté à titre principal dans l'établissement où il peut lui être attribué le plus grand nombre de périodes définitivement vacantes.

B.3. DEMANDE ET PROCEDURE D'OBTENTION DE L'EXTENSION D'UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF ET D'AFFECTION A TITRE COMPLEMENTAIRE

Seul le membre du personnel nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement peut, à sa demande, se voir accorder par le Gouvernement, sur avis de la commission d'affectation, l'extension de sa nomination à titre définitif dans des périodes définitivement vacantes dans un ou plusieurs autres établissements, à condition que ces périodes :

- 1° relèvent de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif ;

2° soient définitivement vacantes à la date de la décision gouvernementale après que la commission d'affectation aura procédé aux opérations statutaires mentionnées à l'article 2 ter, § 1^{er}, alinéa 2, 1° à 3, 5° et 6°, et alinéa 3, 1° à 3° et 5° repris ci-après :

- 1° en matière de réaffectation, de rappel provisoire à l'activité de service et de rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée d'un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et mis en disponibilité par défaut d'emploi au sein de la zone ;
- 2° en matière de réaffectation d'un membre du personnel admis au stage et mis en disponibilité par défaut d'emploi au sein de la zone ;
- 3° en matière de complément de charge à attribuer au sein de la zone au membre du personnel nommé à titre définitif ;
- 4° en matière de changement d'affectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement qui sollicite une affectation dans un autre établissement de la zone ;
- 5° sur la détermination du nombre d'emplois à attribuer par admission au stage ;
- 6° en matière d'affectation à titre complémentaire, conformément à l'article 22ter, § 1^{er} ;
- 7° en matière de nouvelle affectation du membre du personnel stagiaire, conformément à l'article 37nonies, § 1^{er} ;
- 8° en matière de changement d'affectation de circonstance du membre du personnel définitif, conformément à l'article 37décies, § 1^{er} ;

3° ne soi(en)t pas occupé(s) :

- par un membre du personnel à titre de complément de charge ou
- par un membre du personnel rappelé provisoirement à l'activité de service dans une fonction autre que celle à laquelle il est nommé à titre définitif pour laquelle il possède le titre requis ou
- par un membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée dans une fonction autre que celle à laquelle il est nommé à titre définitif ou
- par un membre du personnel admis au stage.

Remarque : dans la mesure où l'extension de la nomination à titre définitif est limitée, le 1^{er} septembre suivant la date à laquelle elle a été obtenue, au nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent être confiées ce 1^{er} septembre au membre du personnel concerné, il va de soi que, selon l'ordre suivant, l'emploi déclaré vacant :

- occupé par un membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée et qui a été déclaré vacant sera utilisé pour la réaffectation le 1^{er} septembre de ce membre du personnel ;
- occupé par un membre du personnel ayant obtenu un changement d'affectation provisoire et qui a été déclaré vacant sera utilisé pour affecter le 1^{er} septembre ce membre du personnel ;
- occupé par un membre du personnel admis au stage sera utilisé pour la nomination à titre définitif le 1^{er} septembre de ce membre du personnel.

L'extension de la nomination à titre définitif ne peut s'opérer que si ces opérations ont été envisagées préalablement.

Introduction de la demande

Le membre du personnel nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement qui souhaite obtenir l'extension de sa nomination à titre définitif dans un ou plusieurs autres établissements introduit, par pli recommandé, une demande au Gouvernement dans le courant du mois de février.

Il adresse une copie de sa demande au président de la Commission d'affectation.

La demande précise le(s) établissement(s) où le membre du personnel souhaite obtenir l'extension de sa nomination (**article 22ter, § 1er, alinéa 2, de l'A.R. du 25 octobre 1971**).

B.4. EXTENSION DE LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF ET AFFECTATION A TITRE COMPLEMENTAIRE

B.4.1. LE 1^{ER} SEPTEMBRE SUIVANT LA DATE A LAQUELLE IL A OBTENU L'EXTENSION DE SA NOMINATION A TITRE DEFINITIF, le membre du personnel sera affecté à titre complémentaire et sa nomination à titre définitif sera étendue aux périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être confiées ce 1^{er} septembre, **à condition** que (**article 22 ter, § 1er, alinéa 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971**) :

- 1° le membre du personnel ne puisse pas bénéficier à cette date d'une fonction à prestations complètes ;
 - soit, dans l'établissement où il est affecté à titre principal et où il sera dès lors affecté, qu'il ait ou non obtenu antérieurement une affectation à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ;
 - soit, dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, s'il a déjà obtenu antérieurement l'extension de sa nomination à titre définitif et est affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ;

- 2° le membre du personnel ne soit pas mis en disponibilité par défaut d'emploi :
 - soit, dans l'établissement où il est affecté à titre principal, sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ;
 - soit, dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, s'il a déjà obtenu antérieurement l'extension de sa nomination à titre définitif et est affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ;

- 3° - si le membre du personnel est placé en perte partielle de charge dans l'établissement où il est affecté à titre principal, un complément de charge dans des périodes définitivement vacantes puisse préalablement lui être attribué pour compenser totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet ;
 - s'il est placé en perte partielle de charge dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, un complément de charge dans des périodes définitivement vacantes puisse préalablement lui être attribué dans un établissement autre que celui où il est affecté à titre principal pour compenser totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet.

B.4.2. PAR LA SUITE, comme le précisent les dispositions de l'article 22ter, § 2 et 3, de l'A.R. du 25 octobre 1971.

§ 1. Un membre du personnel ne conserve le bénéfice de l'extension de sa nomination à titre définitif que pour la différence entre le nombre maximum de prestations pour lesquelles, dans l'établissement où il est affecté à titre principal, il a bénéficié d'une nomination à titre définitif, et dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire, de l'extension de sa nomination à titre définitif, et le nombre maximum de prestations pour lesquelles il bénéficie d'une nomination à titre définitif dans l'établissement où il est affecté à titre principal.

Un membre du personnel peut accroître le bénéfice de l'extension de sa nomination à titre définitif ou obtenir une nouvelle extension de sa nomination à titre définitif, à condition que :

1° le membre du personnel ne puisse pas bénéficier à cette date d'une fonction à prestations complètes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

2° le membre du personnel ne soit pas mis en disponibilité par défaut d'emploi ;

3° si le membre du personnel est placé en perte partielle de charge dans l'établissement où il est affecté à titre principal, un complément de charge dans des périodes définitivement vacantes puisse préalablement lui être attribué pour compenser totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet ; s'il est placé en perte partielle de charge dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, un complément de charge dans des périodes définitivement vacantes puisse préalablement lui être attribué dans un établissement autre que celui où il est affecté à titre principal pour compenser totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet.

Aucun membre du personnel ne peut conserver son affectation à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements dès qu'il peut lui être confié à titre définitif une fonction à prestations complètes dans l'établissement où il est affecté à titre principal.

Un membre du personnel peut renoncer, à sa demande, à son affectation à titre principal dès qu'il peut lui être confié à titre définitif une fonction à prestations complètes dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 4, qui a renoncé à son affectation à titre principal et à qui est confiée à titre définitif une fonction à prestations complètes dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire, est affecté dans cet établissement.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 4, qui a renoncé à son affectation à titre principal et à qui est confiée à titre définitif une fonction à prestations complètes dans un des établissements où il est affecté à titre complémentaire, est affecté dans cet établissement et ne peut conserver son affectation à titre complémentaire dans les autres établissements.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 4, qui a renoncé à son affectation à titre principal et à qui est confiée à titre définitif une fonction à prestations complètes dans les établissements où il est affecté à titre complémentaire, est affecté à titre principal dans l'établissement où il peut lui être confié à titre définitif le plus grand nombre de prestations.

§ 2. Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction principale à prestations complètes ne peut cumuler cette fonction avec une autre fonction principale, à prestations complètes ou incomplètes, qu'il tenait d'une nomination antérieure.

En conclusion :

il y a lieu de ne jamais perdre de vue que le membre du personnel, en ce qui concerne son affectation à titre principal, bénéficie d'une nomination à titre définitif pour le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois⁽¹⁾, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et, en ce qui concerne son affectation à titre complémentaire, bénéficie d'une nomination à titre définitif pour la différence entre, d'une part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et, d'autre part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont jamais pu lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal.

DES LORS,

1° **si le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal ne varie pas :**

- **soit**, il bénéficie déjà de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

dans ce cas, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire et se voit confier, si possible, le même nombre de périodes définitivement vacantes qui lui étaient déjà attribuées ;

s'il n'est pas possible de lui confier ce nombre de périodes, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire, est placé en perte partielle de charge et peut bénéficier d'un/de complément(s) d'attributions ou/et d'horaire dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire ou/et d'un/de complément(s) de charge dans d'autres établissements, y compris, s'il s'agit de périodes temporairement vacantes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ;

- **soit**, ce membre du personnel n'a jamais pu bénéficier de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

dans ce cas, il y a lieu, si possible, d'augmenter le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire jusqu'à concurrence du nombre de périodes tel qu'en l'additionnant au nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre principal, il bénéficie de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

⁽¹⁾ L'expression « au moins une fois » signifie qu'il s'agit du nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu ou peuvent être attribuées au membre du personnel depuis qu'il a été nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement ou depuis qu'il y a obtenu un changement d'affectation dans une fonction à prestations incomplètes, même si, par la suite, ce membre du personnel a fait, fait, ou fera, l'objet d'une perte partielle de charge.

Dans le même ordre d'idées, le membre du personnel, mis en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction à prestations incomplètes dans un établissement et réaffecté dans un autre établissement dans une fonction à prestations incomplètes, est réaffecté, au moins, pour le nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi et, au plus, pour le nombre de périodes définitivement vacantes qu'il est possible ou qui sera possible par la suite de lui attribuer, si ce nombre est supérieur au nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi. Dans ce cas, ce nombre supérieur est le nombre maximum dont mention dans l'alinéa précédent.

s'il n'est pas possible de lui confier ce nombre de périodes, mais qu'il est possible de lui confier un nombre de périodes définitivement vacantes supérieur à celui pour lequel il bénéficiait d'une garantie de traitement, le membre du personnel accroît le bénéfice de sa nomination à titre définitif pour le nombre de périodes définitivement vacantes qui excède le nombre de périodes pour lequel il bénéficiait d'une garantie de traitement ;

s'il n'est possible de lui confier que le même nombre de périodes définitivement vacantes pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, le membre du personnel conserve le bénéfice de son affectation à titre complémentaire pour ce même nombre de périodes ;

s'il n'est plus possible de lui confier un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, le membre du personnel est placé en perte partielle de charge et peut bénéficier d'un/de complément(s) d'attributions ou/et d'horaire dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire ou/et d'un/de complément(s) de charge dans d'autres établissements, y compris, s'il s'agit de périodes temporairement vacantes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ;

2° si le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal augmente :

- **soit**, il est à présent possible de lui confier dans cet établissement un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes ;

dans ce cas, ce membre du personnel transforme son affectation à titre principal en affectation et perd le bénéfice de son affectation à titre complémentaire dans l'établissement où il a obtenu l'extension de sa nomination à titre définitif ;

- **soit**, s'il n'est pas possible de lui confier dans l'établissement où il est affecté à titre principal un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, et si le membre du personnel bénéficiait déjà antérieurement de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

dans ce cas, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire est réduit, compte tenu de l'augmentation du nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre principal, à concurrence d'une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

s'il n'est pas possible de lui confier ce nombre maximum de périodes, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire, est placé en perte partielle de charge et peut bénéficier d'un/de complément(s) d'attributions ou/et d'horaire dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire ou/et d'un/de complément(s) de charge dans d'autres établissements, y compris, s'il s'agit de périodes temporairement vacantes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ;

- **ou**, s'il n'est pas possible de lui confier dans l'établissement où il est affecté à titre principal un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, et si le membre du personnel n'a jamais pu bénéficier antérieurement de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

dans ce cas, il y a lieu de confier au membre du personnel affecté à titre complémentaire le plus grand nombre de périodes définitivement vacantes à concurrence d'une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

si en additionnant les périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, on obtient un nombre de périodes définitivement vacantes supérieur au nombre de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, le membre du personnel étend automatiquement sa nomination à titre définitif et accroît sa garantie de traitement ;

si en additionnant les périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, on obtient un nombre de périodes définitivement vacantes égal au nombre de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire et la même garantie de traitement ;

si en additionnant les périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, on obtient un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire et la même garantie de traitement, est placé en perte partielle de charge et peut bénéficier d'un/de complément(s) d'attributions ou/et d'horaire dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire ou/et d'un/de complément(s) de charge dans d'autres établissements, y compris, s'il s'agit de périodes temporairement vacantes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ;

3° si le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal diminue :

il **CONSERVE LE BENEFICE D'UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF** pour le nombre de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire, **MAIS NE POURRA ACCROITRE LE BENEFICE DE SA NOMINATION A TITRE DEFINITIF OU OBTENIR UNE NOUVELLE EXTENSION DE LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF DANS UN AUTRE ETABLISSEMENT QU'APRES QU'IL AURA OBTENU**, pour compenser la perte partielle de charge dont il fait l'objet dans l'établissement où il est affecté à titre principal, un/des complément(s) de charge qui compense(nt) totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet, dans des périodes définitivement vacantes dans un établissement où le membre du personnel n'est pas affecté à titre complémentaire et/ou dans des périodes définitivement vacantes pour lesquelles il ne bénéficie pas d'une nomination à titre définitif s'il s'agit d'un/des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire.