

# 14 DECEMBRE 1998. - Décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné et du centre PMS libre subventionné. -

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 06-05-1999 et mise à jour au 05-12-2000.)

Publication : 06-05-1999  
Entrée en vigueur : 01-06-1999  
Dossier numéro : 1998-12-14/49

## Préambule

Le Conseil de la Communauté germanophone a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

## Texte

Art. M. (La traduction française du décret susmentionné, publiée au Moniteur belge du 6 mai 1999, page 15516 et suivantes, doit en raison d'une erreur technique être remplacée par le texte suivant : <Erratum, voir M.B. 01.01.2000, p. 25>).

TITRE I. - Statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné et des centres PMS libres subventionnés.

CHAPITRE I. - Dispositions générales.

Article 1. § 1er - Le présent décret s'applique :

1° aux membres du personnel subsidiés des établissements d'enseignement libre subventionné dispensant un enseignement fondamental, secondaire et supérieur de type court, qui exercent leurs fonctions dans l'enseignement de plein exercice, dans la formation scolaire continuée ou dans l'enseignement à horaire réduit;

2° aux pouvoirs organisateurs de ces établissements d'enseignement;

3° aux membres du personnel subsidiés des centres PMS libres subventionnés;

4° aux pouvoirs organisateurs de ces centres PMS.

§ 2 - Le présent décret s'applique aux membres du personnel subsidiés dans l'exercice de leurs fonctions de professeur de religion dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur de type court.

Par "religion", il faut entendre l'une des religions visées à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Les dispositions du présent décret qui sont spécifiques aux professeurs de religion ne leur sont applicables que dans le cadre de l'exercice de leur charge d'enseignement en cette qualité.

Art. 2. Pour l'application du présent décret, les titres de capacité qui sont déterminés en exécution de l'article 12bis, § 2 de la loi du 29 mai 1959 précitée et des articles 10 et 17, § 4 de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, peuvent être des diplômes, des certificats, des brevets, des attestations, des années d'expérience utile ou une notoriété professionnelle ou scientifique.

L'expérience utile est constituée par le temps passé, soit dans un service ou un établissement public ou privé, soit dans l'enseignement, soit dans un métier ou une profession. Le Gouvernement décide si l'expérience utile a contribué à assurer la formation requise pour la fonction à conférer.

L'expérience utile est prouvée suivant les règles fixées pour le personnel de l'enseignement communautaire.

Art. 3. Pour l'application du présent décret, on entend par :

1° emploi vacant : l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel engagé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté et pour lequel une demande de subvention-traitement a été introduite;

2° fonction principale ou fonction accessoire : la fonction telle que définie dans l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique et l'arrêté royal du 10 mars 1965 portant statut pécuniaire du personnel des cours à horaire réduit relevant du Ministère de l'Education nationale et de la Culture;

3° emploi : emploi à temps plein inscrit au cadre annuel d'une école ou d'un centre PMS, le cadre étant le nombre total d'emplois pouvant être organisé ou subventionné dans les différentes fonctions au sein d'une école ou d'un centre PMS avec le capital périodes ou le capital emplois disponible;

4° enseignement confessionnel : l'enseignement basé sur une des religions visées à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et organisé avec l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si elle existe;

5° enseignement non confessionnel : l'enseignement qui se déclare tel ou ne satisfait pas aux conditions pour être un enseignement confessionnel;

6° établissements d'enseignement de même caractère : un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement confessionnel se basant sur une même religion ou un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement non confessionnel et qui ou bien sont, à leur demande, distingués des autres établissements de par la philosophie dont ils se réclament, ou - si ce n'est pas le cas - forment un groupe distinct;

7° règles complémentaires de la commission paritaire compétente : les règles qui sont fixées en complément au présent statut par les commissions paritaires visées à l'article 100 et auxquelles un arrêté du Gouvernement a attribué force obligatoire, conformément à l'article 106.

Les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1er, § 1er, 1°, sont classées en fonctions de recrutement, de sélection et de promotion conformément à la classification applicable dans l'enseignement communautaire.

Les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1er, § 1er, 3°, sont classées en fonctions de recrutement, de sélection et de promotion conformément à la classification reprise à l'article 2 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat, ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés.

Art. 4. Est nulle et non avenue, toute clause contractuelle, toute disposition d' un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent statut ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes et rendues obligatoires par un arrêté du Gouvernement.

Art. 5. Lorsqu' un membre du personnel visé à l' article 1er, § 1er, 1° et 3° a été engagé dans une fonction dont l' exercice inclut la direction ou l' organisation du travail d' autres membres du personnel, il est censé agir à titre de mandataire du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel. La preuve du contraire n' est pas admise.

Art. 6. En cas de dommage causé par le membre du personnel au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l' exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu' accidentel.

Le membre du personnel n' est tenu responsable ni des détériorations ou de l' usure dues à l' usage normal de la chose ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Art. 7. Lorsqu' un écrit n' est pas requis, la preuve testimoniale est admise quelle que soit la valeur d' usage, même devant les chambres de recours.

Art. 8. Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après les faits qui ont donné naissance à l' action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

## CHAPITRE II. - Devoirs.

### Section 1. - Devoirs du pouvoir organisateur.

Art. 9. Le pouvoir organisateur a l' obligation :

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

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

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

4° de consacrer l' attention et les soins nécessaires à l' accueil des membres du personnel, et en particulier des jeunes;

5° d' apporter les soins d' un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant aux membres du personnel. Il n' a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

Art. 10. Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l' obligation de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux ad hoc.

Art. 11. A droit au traitement qui lui serait revenu s' il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel apte à travailler au moment de se rendre au travail :

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

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

Art. 12. Les membres du personnel ont le droit de s' absenter du travail avec maintien de leur rémunération normale, à l' occasion d' événements familiaux, pour l' accomplissement d' obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

Le Gouvernement détermine les cas dont question au premier alinéa et fixe la durée de l' absence.

### Section 2. - Devoirs des membres du personnel.

Art. 13. La présente section s' applique aux membres du personnel engagés à titre définitif et à ceux engagés à titre temporaire.

Art. 14. Les membres du personnel défendent, en toutes occasions où ils exercent leurs fonctions, les intérêts de l' enseignement où ils sont occupés ou du centre PMS et des personnes qui lui demandent conseil.

Dans l' exercice de leurs fonctions, les membres du personnel accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets et règlements, par les règles complémentaires de la Commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d' engagement.

Art. 15. Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel scolaire, les élèves et les parents d' élèves. Ils s' entraînent dans la mesure où l' exige l' intérêt de l' établissement d' enseignement ou du centre PMS, et évitent tout ce qui pourrait compromettre l' honneur ou la dignité de leur fonction.

Art. 16. Les membres du personnel ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique et commerciale.

Art. 17. Les membres du personnel fournissent, dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires, par les règles complémentaires de la Commission paritaire compétente et par le contrat d' engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements d' enseignement ou des centres PMS où ils exercent leurs fonctions.

Ils ne peuvent suspendre l' exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Art. 18. Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère confidentiel.

Art. 19. Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 20. Les membres du personnel ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l' indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l' exécution des engagements de la Belgique en vue d' assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer ni prêter leur concours à un mouvement, un groupement, une organisation ou une association ayant une activité de même nature.

L' exercice des droits de la citoyenneté belge ou européenne que possèdent les membres du personnel est toujours respecté.

Art. 21. Les membres du personnel respectent les obligations fixées par écrit dans le contrat d' engagement qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif de l' établissement d' enseignement dans lequel ils exercent leurs fonctions.

### Section 3. - Incompatibilités.

Art. 22. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d' un établissement de l' enseignement libre subventionné ou d' un centre PMS libre subventionné toute occupation qui serait de nature à nuire à l' accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 23. Le fait de fournir des prestations ou d' exercer un mandat dans une affaire privée à but lucratif, même à titre gratuit, est incompatible avec la qualité de membre du personnel d' un établissement d' enseignement libre subventionné ou d' un centre PMS libre subventionné.

Il n' y a toutefois pas incompatibilité ni dans le cas d' une tutelle ou d' une tutelle officieuse d' un incapable ni dans le cas de l' exercice d' un mandat au nom du Gouvernement dans une entreprise privée.

Art. 24. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d' un établissement de l' enseignement libre subventionné toute occupation qui serait de nature à nuire à l' exercice des devoirs particuliers découlant du caractère spécifique du projet éducatif de cet établissement d' enseignement.

Art. 25. Les incompatibilités découlant de l' application de l' article 24 sont fixées par écrit dans le contrat d' engagement.

Art. 26. Les articles 22 et 24 sont également applicables aux membres du personnel engagés à titre temporaire.

Art. 27. A la demande écrite du membre du personnel concerné et sur présentation du rapport établi par le chef d' établissement ou par le directeur du centre PMS suivant le cas, le pouvoir organisateur peut accorder une dérogation aux dispositions des articles 22 et 23.

Une dérogation peut entre autres être accordée lorsqu' il s' agit de gérer des intérêts familiaux ou lorsque l' ensemble des charges pour lesquelles le membre du personnel est engagé à titre définitif ou temporaire ne constitue pas un emploi complet au cadre.

Art. 28. En cas de contestation quant à l' existence d' une incompatibilité mentionnée à l' article 22 ou à l' article 24, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut, par recommandé, demander l' avis de la Commission paritaire compétente.

Une copie du recommandé est transmise simultanément et également par recommandé au pouvoir organisateur ou au membre du personnel.

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

Art. 29. Le pouvoir organisateur qui constate qu' un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l' article 22 ou de l' article 23, incompatible avec sa fonction dans l' enseignement ou auprès du centre PMS ou qui est, au sens de l' article 24, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif de l' établissement d' enseignement, le lui notifie après l' avoir entendu par lettre recommandée à la poste en précisant les conséquences; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lorsqu' un avis a été demandé à la commission paritaire en application de l' article 28, le recommandé visé au premier alinéa peut être envoyé au plus tôt le premier jour ouvrable suivant la réception de cet avis.

Le membre du personnel peut, sauf en cas de faute grave, se prémunir contre tout risque de voir mettre un terme à son contrat en établissant qu' il n' exerce plus l' occupation qui lui était reprochée.

Sous réserve de l' application de l' alinéa précédent, la notification pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel sauf si, dans les 10 jours, il introduit par recommandé un recours devant le tribunal du travail.

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

Section 4. - Protection de la vie privée.

Art. 30. Le droit du pouvoir organisateur d' organiser un enseignement engagé ne peut restreindre la protection de la vie privée des membres du personnel.

Les obligations figurant à l' article 21 ne peuvent entre autres pas concerner des comportements de la vie privée qui n' ont aucun rapport avec la vie scolaire quotidienne et avec le fonctionnement de l' établissement d' enseignement ou du centre PMS.

CHAPITRE III. - De l' accès aux fonctions de recrutement.

Section 1. - Dispositions générales.

Art. 31. Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par les membres du personnel engagés à titre temporaire ou par ceux engagés à titre définitif.

Art. 32. Lors du premier engagement dans l' enseignement, le membre du personnel prête serment dans les termes de l' article 2 du décret du 20 juillet 1831 concernant le serment à la mise en vigueur de la monarchie constitutionnelle représentative.

Le Gouvernement détermine l' autorité devant laquelle le serment est prêté.

Section 2. - Engagement à titre temporaire et personnel temporaire.

Sous-section 1. - Généralités.

Art. 33. Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur d' un établissement d' enseignement ou d' un centre PMS dans une fonction de recrutement s' il ne remplit, au moment de la désignation, les conditions suivantes :

1° être belge ou citoyen de l' Union européenne; une dérogation peut être accordée par le Gouvernement;

2° avoir une conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° être porteur d' un titre de capacité prévu à l' article 2, déterminé par le Gouvernement et correspondant à la fonction à conférer;

6° remettre, lors de l' entrée en fonction, un certificat médical daté de moins de six mois attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu' il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;

7° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés dans l' appel aux candidats.

Les professeurs de religion sont engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur sur proposition de l' autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. Ils sont également déchargés de leur fonction de professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l' accord de l' autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Le pouvoir organisateur ne peut engager un membre du personnel temporaire que dans le respect de la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d' emploi et à la réaffectation.

Art. 34. Pour un engagement dans une fonction de recrutement, il est établi - au plus tard au moment de l' entrée en fonction - un contrat écrit qui est signé par les deux parties et établi en deux exemplaires, dont l' un est remis au membre du personnel.

Ce contrat indique :

1° l' identité du pouvoir organisateur de l' établissement d' enseignement ou du centre PMS;

2° l' identité du membre du personnel;

3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4° si l' emploi est vacant ou non, et dans ce cas le nom du titulaire de l' emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire;

5° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l' article 21 et les incompatibilités visées à l' article 25.

A défaut d' écrit établi conformément aux alinéas 1 et 2, le membre du personnel est censé avoir été engagé uniquement aux conditions prévues par le présent décret dans la fonction, la charge ou l' emploi qu' il occupe effectivement.

Sous-section 2. - Règles de priorité.

Art. 35. § 1er - Est prioritaire pour un engagement en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant auprès d' un pouvoir organisateur le membre du personnel qui :

1° a introduit sa candidature;

2° peut faire valoir le plus grand nombre de tranches complètes de 360 jours de service en fonction principale dans la fonction concernée;

3° est titulaire, pour cette fonction, d' un titre correspondant, prévu à l' article 2 et déterminé par le Gouvernement.

§ 2 - Pour l' attribution d' une fonction de la catégorie du personnel directeur et enseignant, les membres du personnel qui possèdent les titres requis bénéficient de la priorité pour l' ensemble des branches pour lesquelles ils possèdent ces titres, exception faite du cours de religion ou de morale non confessionnelle.

Pour l' attribution de cette même fonction, les membres du personnel porteurs d' un autre titre de capacité qui donne droit sans aucune formalité et sans limitation de durée à l' octroi d' une subvention bénéficient de la même priorité :

1° pour les branches effectivement enseignées pendant 360 jours au moins auprès du pouvoir organisateur concerné;

2° pour les branches appartenant à la même spécialité, quand il s' agit de cours techniques, de cours techniques et de pratique professionnelle et de cours de pratique professionnelle;

3° pour la formation appartenant à la même section quand il s' agit de la formation générale et sociale dans l' enseignement spécial;

4° pour la formation générale et la formation professionnelle appartenant à la même section quand il s' agit de l' enseignement à horaire réduit.

§ 3 - Par dérogation au § 1er, la priorité est aussi valable pour des emplois qui ne sont pas vacants mais dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période ininterrompue d' au moins quinze semaines.

§ 4 - Les candidats qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, sous peine de perte de ce droit pour l' année scolaire concernée, introduire avant le 1er juin leur candidature auprès du pouvoir organisateur, et ce par lettre recommandée ou par lettre avec récépissé.

Cette lettre mentionne entre autres les fonctions auxquelles se rapporte la candidature et éventuellement l' école, les écoles, le ou les centre(s) PMS pour lesquels elle est valable.

La lettre par laquelle le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l' année scolaire suivante.

Le candidat qui n' accepte pas l' emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l' année scolaire en cours dans la mesure où l' emploi reste occupé par la même personne.

§ 5 - Parmi les candidats à une certaine fonction, le pouvoir organisateur désigne le candidat de son choix dans le groupe de candidats comptant le plus de " tranches ".

Art. 36. § 1er - Est prioritaire pour un engagement en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant auprès d' un pouvoir organisateur le membre du personnel qui :

1° a introduit sa candidature;

2° peut faire valoir, réparties sur trois années scolaires au moins, le plus grand nombre de tranches complètes de 360 jours de service en fonction principale, avec un minimum de deux tranches complètes. Les prestations peuvent avoir été fournies dans n' importe quelle fonction auprès du même pouvoir organisateur ou auprès d' un autre pouvoir organisateur d' un établissement d' enseignement libre subventionné de même caractère;

3° est titulaire, pour cette fonction, d' un titre correspondant, prévu à l' article 2 et déterminé par le Gouvernement.

§ 2 - Les candidats qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, sous peine de perte de ce droit pour l' année scolaire concernée, introduire avant le 1er juin leur candidature auprès des pouvoirs organisateurs de leur choix, et ce par lettre recommandée ou par lettre avec récépissé.

Cette lettre mentionne entre autres les fonctions auxquelles se rapporte la candidature et éventuellement l' école, les écoles, le centre PMS ou les centres PMS pour lesquels elle est valable. De plus, les services suffisants doivent être prouvés en joignant les attestations visées à l' article 45.

La lettre par laquelle le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l' année scolaire suivante.

Le candidat qui n' accepte pas l' emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l' année scolaire en cours dans la mesure où l' emploi reste occupé par la même personne.

§ 3 - Parmi les candidats à une certaine fonction, le pouvoir organisateur désigne le candidat de son choix dans le groupe de candidats comptant le plus de " tranches ".

Art. 37. Pour l' attribution d' une fonction, il n' est tenu compte des candidats visés à l' article 36 que lorsque la liste des candidats visés à l' article 35 est épuisée.

Art. 38. L' ancienneté visée à l' article 35, § 1er, 2° et § 2, alinéa 2, 1° ainsi qu' à l' article 36, § 1er, 2° est calculée au 30 avril de l' année scolaire en cours, tel que prévu à l' article 55, § 1er, 2°, § 2, § 3 et § 4.

Les services auxquels il est mis fin par un licenciement ne sont pas pris en considération pour le calcul des jours de service visés à l' article 35, § 1er, 2° et § 2, alinéa 2, 1° ainsi qu' à l' article 36, § 1er, 2° prestés auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin aux fonctions, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel licencié. Sauf en cas de congé pour motif grave, les jours de service sont toujours pris en considération auprès d' un autre pouvoir organisateur de l' enseignement libre subventionné.

Art. 39. Dans un délai de quinze jours à dater de la vacance ou du jour à partir duquel un emploi non vacant doit être occupé pour une période d' au moins quinze semaines, le pouvoir organisateur communique les emplois au Forem (GRABA), dans la mesure où ils ne peuvent être confiés à des candidats prioritaires tels que visés à l' article 35.

Le pouvoir organisateur communique au Ministère, dans un délai de quinze jours à partir du 1er février la liste de toutes les places vacantes au 1er février dans les différents centres et écoles. Dans les quinze jours, les pouvoirs organisateurs communiquent par écrit au Ministère toutes les places qui deviennent vacantes entre le 1er février et le 15 juin. De plus, ils communiquent au plus tard le 30 juin les places qui, jusqu' au 1er septembre, sont censées devenir vacantes. Le Ministère complète alors la liste susvisée.

Sur demande écrite des candidats, le Ministère ou le pouvoir organisateur communique la liste visée au deuxième alinéa.

Sur simple demande d' un candidat intéressé, le chef d' établissement ou le directeur du centre PMS donne connaissance des attestations de service visées à l' article 45 et fournies par les membres du personnel engagés en application de l' article 35.

Sous-section 3. - Fin du contrat.

Art. 40. Un engagement temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d' office pour l' ensemble ou pour une partie de la charge :

- 1° au retour du titulaire de l' emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement;
- 2° au moment où l' emploi du membre du personnel temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel :
  - a) par application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d' emploi et sur la réaffectation;
  - b) à la suite d' une mutation;
  - c) à la suite d' un engagement à titre définitif;
- 3° au moment où la fonction exercée ne peut plus, pour des raisons indépendantes du pouvoir organisateur, être entièrement ou partiellement subventionnée;
- 4° au plus tard le dernier jour de l' année scolaire au cours de laquelle l' engagement a été fait pour les membres du personnel directeur et enseignant, du personnel éducatif, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d' enseignement ou au 31 août pour les membres du personnel administratif d' un établissement d' enseignement et les membres du personnel d' un centre PMS;
- 5° dès réception de l' avis du service médico-social de l' Etat déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte.

Art. 41. § 1er - Le membre du personnel engagé à titre temporaire peut être licencié moyennant un préavis de 15 jours. Le licenciement doit être motivé.

§ 2 - Le chef d' établissement ou, suivant le cas, le directeur du centre PMS remet au membre du personnel la proposition de licenciement, consignée par écrit, en double exemplaire.

Le membre du personnel date la proposition, la signe pour attester qu' il en a pris connaissance et en remet le jour même un exemplaire au chef d' établissement ou au directeur du centre PMS. S' il n' est pas d' accord avec la proposition de licenciement, il y appose d' abord la mention " pas d' accord ".

Le jour même, le chef d' établissement ou le directeur du centre PMS fait parvenir cette proposition au pouvoir organisateur qui, dans un délai de quinze jours, la rejette ou la notifie par recommandé au membre du personnel.

§ 3 - Le membre du personnel auquel le licenciement a été notifié et qui a été engagé à titre temporaire en application des articles 35 ou 36 peut, dans un délai de dix jours à dater de la notification, introduire par recommandé un recours auprès du pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur transmet immédiatement le recours à la chambre de recours compétente avec une demande d' avis motivé.

Dans un délai de quarante-cinq jours à dater du jour où elle a reçu le recours, la chambre de recours communique son avis motivé au pouvoir organisateur.

Dans un délai de quinze jours à dater de la réception de l' avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur communique sa décision par recommandé au membre du personnel. S' il ne suit pas l' avis, il en indique la raison.

§ 4 - S' il s' agit d' un professeur de religion, l' avis de l' autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe, est toujours requis.

Art. 42. § 1er - Le pouvoir organisateur peut, sans préavis, licencier pour faute grave tout membre du personnel engagé à titre temporaire.

Est considérée comme constituant une faute grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur.

§ 2 - Dès le moment où il a connaissance d' éléments susceptibles d' être constitutifs d' une faute grave, le pouvoir organisateur convoque - par lettre recommandée - le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l' envoi de la convocation.

§ 3 - Si après l' audition le pouvoir organisateur estime qu' il y a suffisamment d' éléments constitutifs d' une faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent l' audition. Sous peine de nullité, le licenciement est notifié au membre du personnel soit par exploit d' huissier soit par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le licenciement est motivé de par le fait que le pouvoir organisateur invoque le motif grave.

§ 4 - Lors de l' audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d' une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres de l' enseignement libre subventionné qui sont en activité de service, en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

Art. 43. Un membre du personnel engagé à titre temporaire peut, moyennant un préavis de huit jours, mettre unilatéralement fin au contrat.

Le préavis est notifié au pouvoir organisateur par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Art. 44. Sous réserve du congé pour motif grave prévu à l' article 42, l' acte par lequel une des parties met unilatéralement fin au contrat doit, à peine de nullité, être notifié à l' autre partie soit par exploit d' huissier soit par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

La notification doit, à peine de nullité, mentionner la date à partir de laquelle le préavis commence à courir et la durée de celui-ci.

Si le contrat prend fin par consentement mutuel, celui-ci ainsi que la date à laquelle le membre du personnel a marqué son accord seront constatés par écrit.

Art. 45. A l' issue de toute période d' activité, le chef d' établissement ou le directeur du centre PMS remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services prestés par fonction exercée, avec les dates de début et de fin, la nature de la fonction et le volume de l' emploi.

Section 3. - Engagement à titre définitif et mutation.

Art. 46. Le pouvoir organisateur engage à titre définitif dans un emploi vacant d' une fonction de recrutement, sauf :

- 1° s' il est tenu, par les dispositions en vigueur relatives à la réaffectation ou la remise au travail, d' engager dans cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d' emploi;

2° s' il engage un membre du personnel dans cet emploi à la suite d' une mutation conformément aux conditions prévues à l' article 48, à condition que les dispositions visées au 1° ne l' obligent pas à procéder à un engagement.

Art. 47. Le membre du personnel d' un pouvoir organisateur qui est engagé à titre définitif dans une fonction mais souhaite être engagé à titre définitif dans un emploi vacant d' une autre fonction doit avoir une ancienneté minimale de 360 jours de service prestés auprès de ce pouvoir organisateur dans la fonction qu' il souhaite occuper.

Il en informe par écrit le pouvoir organisateur avant le 1er février.

Dans le courant du second trimestre, le pouvoir organisateur lui transmet l' appel aux candidats prévu à l' article 50.

Le membre du personnel pose sa candidature dans les mêmes conditions que les membres du personnel temporaire.

L' engagement à titre définitif pourra se faire au premier octobre de l' année scolaire suivante, pour autant que le membre du personnel remplisse à ce moment toutes les conditions de l' article 49.

Art. 48. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer dans une fonction de recrutement peut accorder la

mutation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui en fait la demande, si aucun des membres de son personnel n' est prioritaire en vertu des articles 35 ou 53, alinéa 1.

La demande de mutation introduite par un professeur de religion doit être accompagnée d' un avis favorable de l' autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Nul ne peut être muté dans un emploi d' une fonction de recrutement s' il n' est engagé à titre définitif dans l' enseignement libre subventionné dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l' emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d' engager le membre du personnel à titre définitif au moment même de la mutation, quelle qu' en soit la date

Le membre du personnel muté doit démissionner, dans l' établissement d' enseignement qu' il quitte, pour la charge ou la partie de charge qu' il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d' un établissement à l' autre se fait sans interruption.

Art. 49. § 1er - Sous réserve des conditions d' engagement à titre définitif applicables dans l' enseignement supérieur de type court, nul ne peut être engagé à titre définitif s' il ne remplit, au moment de l' engagement, les conditions suivantes :

- 1° être belge ou citoyen de l' Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation;
- 2° avoir une conduite irréprochable;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° avoir satisfait aux lois sur la milice;
- 5° être porteur d' un titre de capacité prévu à l' article 2, fixé par le Gouvernement et donnant accès, sans limitation de durée, à l' exercice de la fonction à titre définitif
- 6° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 7° posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour les membres du personnel admis au stage dans l' enseignement communautaire;
- 8° compter une ancienneté de service d' au moins 360 jours de service répartis sur trois années scolaires au moins, dont 240 prestés en plus d' une année scolaire auprès d' un même pouvoir organisateur ou, dans le cas de l' article 54, auprès d' un autre pouvoir organisateur d' un établissement de même caractère;
- 9° occuper l' emploi en fonction principale;
- 10° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l' appel aux candidats.

§ 2 - Les professeurs de religion sont engagés à titre définitif par le pouvoir organisateur sur proposition de l' autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. Ils sont également déchargés de leur fonction de professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l' accord de l' autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Art. 50. Au cours du deuxième trimestre de chaque année scolaire, le pouvoir organisateur lance après le 1er février un appel aux candidats à un engagement à titre définitif.

L' appel contient la liste des emplois vacants à attribuer, déterminés sur la base de la situation au 1er février précédant l' appel aux candidats.

L' avis qui indique la nature et le volume des emplois vacants, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est transmis muni d' un bulletin de réception à tous les membres temporaires du personnel qui sont au service du pouvoir organisateur.

Les engagements à titre définitif ont lieu le 1er octobre de chaque année pour les emplois visés à l' alinéa 2 qui sont encore vacants à cette date.

Art. 51. L' engagement à titre définitif et la mutation dans une fonction de recrutement ne sont permis ni pour un emploi faisant partie d' un établissement, d' une section, d' une implantation, d' un degré ou d' une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d' un établissement dont la période d' admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 52. La personne qui pose sa candidature pour un engagement à titre définitif dans plusieurs fonctions doit introduire une candidature séparée pour chacune d' elles.

Art. 53. Lorsqu' un membre du personnel ou plusieurs sont engagés à titre définitif dans une fonction à prestations incomplètes, le pouvoir organisateur doit leur accorder la priorité pour compléter leur horaire. L' obligation d' un engagement à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel qui ont introduit leur candidature dans le mois suivant la publication de l' appel aux candidats visé à l' article 50.

Si aucun membre du personnel n' est engagé à titre définitif en application du premier alinéa, le membre du personnel qui, au 30 avril, compte une ancienneté de service de 720 jours au moins auprès du pouvoir organisateur dans une ou plusieurs fonctions de la catégorie en cause a priorité, en cas d' engagement à titre définitif, sur un candidat qui n' a pas cette ancienneté.

Art. 54. A défaut de candidats membres de son personnel satisfaisant aux conditions de l' article 49, un pouvoir organisateur peut engager un membre du personnel d' un établissement de même caractère qui en fait la demande, s' il satisfait aux conditions de l' article précité, à l' exception du point 10.

Art. 55. § 1er - Pour le calcul de l' ancienneté :

1° sont seuls pris en considération les services subventionnés jusqu' au 30 avril, prestés en fonction principale auprès du pouvoir organisateur pour autant que le candidat porte les titres de capacité correspondants prévus à l' article 2 et déterminés par le Gouvernement;

2° le nombre de jours prestés, en qualité de temporaire ou d' agent contractuel subventionné, dans l' enseignement libre subventionné dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d' activité continue, y compris, s' ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques, le congé de maternité, le congé d' accueil en vue de l' adoption ou de la tutelle officielle ou les congés exceptionnels accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires. Ce nombre de jours est multiplié par 1,2 sauf pour calculer l' ancienneté du personnel technique des centres PMS et du personnel administratif des établissements d' enseignement. Les jours prestés en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d' une période ininterrompue d' activité de service, vacances d' été comprises.

§ 2 - Les services fournis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d' heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

§ 3 - Le nombre de jours acquis dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou non, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période.

§ 4 - Les services prestés dans une fonction de professeur de religion sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté.

CHAPITRE IV. - De l'accès aux fonctions de sélection.

Art. 56. Un pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de sélection, sauf :  
1° s'il est tenu par les dispositions en vigueur relatives à la réaffectation ou la remise au travail, d'engager dans cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° s'il engage un membre du personnel dans cet emploi à la suite d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 57, à condition que les dispositions visées au 1° ne l'obligent pas à procéder à un engagement.

Art. 57. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer dans une fonction de sélection accorde la mutation à un membre du personnel qui en fait la demande.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de sélection s'il n'est engagé à titre définitif, dans l'enseignement libre subventionné, dans la fonction de sélection à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager le membre du personnel à titre définitif au moment même de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel muté doit démissionner, dans l'établissement qu'il quitte, pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre se fait sans interruption.

Art. 58. L'engagement à titre définitif et la mutation dans une fonction de sélection ne sont permis ni pour un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 59. Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de sélection s'il ne répond, au moment de l'engagement, aux conditions suivantes :

1° être titulaire depuis six ans au moins dans l'enseignement libre subventionné ou au centre PMS libre subventionné, d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion, dont au moins deux années avec un engagement à titre définitif pour au moins une demi-charge;

2° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et déterminé par le Gouvernement pour une fonction de recrutement menant à cette fonction de sélection.

Art. 60. § 1er Une fonction de sélection peut être temporairement attribuée à un membre du personnel engagé à titre définitif remplissant les conditions fixées à l'article 59, 2° et qui soit exerce une fonction correspondant au moins à une demi-charge soit est en disponibilité par défaut d'emploi depuis deux ans au plus :

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans le cas visé à l'article 58;

3° dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel à qui cette fonction a été attribuée à titre temporaire reste titulaire de l'emploi auquel il a été engagé à titre définitif.

Dans l'hypothèse envisagée à l'alinéa 1, 3° et plus tard deux ans après la date à laquelle la fonction de sélection est devenue vacante, le membre du personnel est engagé à titre définitif dans cette fonction s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 59 et si le pouvoir organisateur n'a pas démis de ses fonctions.

§ 2. Si la fonction de sélection ne peut temporairement être attribuée conformément au § 1er à un membre du personnel engagé à titre définitif, le pouvoir organisateur peut provisoirement l'attribuer à un membre de son personnel engagé à titre temporaire qui remplit les conditions fixées à l'article 59, 2° et exerce une fonction représentant au moins une demi-charge.

Le membre du personnel peut être engagé à titre définitif dans cette fonction de sélection après six années d'activité.

§ 3. L'engagement temporaire dans une fonction de sélection n'est possible qu'après application de la disposition de l'article 56, 1°.

§ 4. Un engagement temporaire dans une fonction de sélection prend fin pour la totalité ou pour une partie de la charge conformément aux dispositions de l'article 40, alinéa 1er, 1°, 2°, 3° et 5°.

Art. 61. L'engagement à titre temporaire ou à titre définitif dans une fonction de sélection ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Art. 62. Tout engagement dans une fonction de sélection doit être consigné par écrit conformément aux dispositions de l'article 34.

CHAPITRE V. - De l'accès aux fonctions de promotion.

Art. 63. Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de promotion, sauf :  
1° s'il est tenu par les dispositions relatives à la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° s'il engage un membre du personnel dans cet emploi à la suite d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 64, à condition que les dispositions visées au 1° ne l'obligent pas à procéder à un engagement.

Art. 64. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer dans une fonction de promotion accorde la mutation à un membre du personnel qui en fait la demande.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de promotion s'il n'est engagé à titre définitif, dans l'enseignement libre subventionné, dans la fonction de promotion à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager le membre du personnel à titre définitif au moment même de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel muté doit démissionner, dans l'établissement qu'il quitte, pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre se fait sans interruption.

Art. 65. L'engagement à titre définitif ou la mutation dans une fonction de promotion ne sont permis ni pour un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 66. Un membre du personnel ne peut être engagé à titre définitif à une fonction de promotion que s'il répond aux conditions suivantes :

1° être titulaire depuis six ans au moins dans l'enseignement libre subventionné ou au centre PMS libre subventionné, d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion, dont au moins deux années avec un engagement à titre définitif pour au moins une demi-charge;

2° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et déterminé par le Gouvernement pour une fonction de recrutement ou de sélection menant à cette fonction de promotion.

Les conditions fixées à l' alinéa précédent, 1° ne sont pas requises pour la fonction de chef de travaux d' atelier.  
En ce qui concerne l' enseignement fondamental, l' ancienneté prévue à l' alinéa 1er, 1° ne peut avoir été prestée que dans l' enseignement fondamental.

Art. 67. § 1er - Une fonction de promotion peut être temporairement attribuée à un membre du personnel engagé à titre définitif remplissant les conditions fixées à l' article 66, alinéa 1er, 2° et qui soit exerce une fonction correspondant au moins à une demi-charge soit est en disponibilité par défaut d' emploi depuis deux ans au plus :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans le cas visé à l' article 65;
- 3° dans l' attente d' un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel à qui cette fonction a été attribuée à titre temporaire reste titulaire de l' emploi auquel il a été engagé à titre définitif.

Dans l' hypothèse envisagée à l' alinéa 1, 3° et au plus tard deux ans après la date à laquelle la fonction de promotion est devenue vacante, le membre du personnel est engagé à titre définitif dans cette fonction s' il répond à ce moment à toutes les conditions de l' article 66 et si le pouvoir organisateur ne l' a pas démis de ses fonctions.

Cette limitation à deux ans n' est pas applicable aux écoles fondamentales à classe primaire unique pour autant qu' aucun membre du personnel du pouvoir organisateur remplissant les conditions n' ait pose sa candidature.

§ 2 - Si la fonction de promotion ne peut temporairement être attribuée conformément au § 1er à un membre du personnel engagé à titre définitif, le pouvoir organisateur peut provisoirement l' attribuer à un membre de son personnel engagé à titre temporaire qui remplit les conditions fixées à l' article 66, alinéa 1er, 2° et exerce une fonction représentant au moins une demi-charge.

Ce membre du personnel peut être engagé à titre définitif dans cette fonction de promotion après six années d' activité.

§ 3 - L' engagement temporaire dans une fonction de promotion n' est possible qu' après application de la disposition de l' article 63, 1°.

§ 4 - Un engagement temporaire dans une fonction de promotion prend fin conformément aux dispositions de l' article 40, alinéa 1er, 1°, 2°, 3° et 5°.

Art. 68. L' engagement à titre temporaire ou à titre définitif dans une fonction de promotion ne peut se faire que si l' emploi est occupé en fonction principale.

Art. 69. Tout engagement dans une fonction de promotion doit être consigné par écrit, conformément aux dispositions de l' article 34.

CHAPITRE VI. - De la suspension de l' engagement.

Art. 70. L' exécution de l' engagement est suspendue :

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

Art. 71. (A la demande du membre du personnel concerné, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de son accouchement ou à partir de la neuvième semaine lorsqu' une naissance multiple est prévue.) <DCG 200010-23/31, art. 4, 003; En vigueur : 01-09-2000>

(Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines avant la date présumée de l' accouchement ou dix semaines lorsqu' une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date.) <DCG 200010-23/31, art. 4, 003; En vigueur : 01-09-2000>

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

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

(L' interruption de travail est prolongée, à la demande du membre du personnel, au-delà de la huitième semaine pour une période d' une durée égale à la durée de la période pendant laquelle il a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date effective de l' accouchement ou de la neuvième semaine lorsqu' une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, diminuée du nombre de jours pendant lesquels il a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l' accouchement.) <DCG 200010-23/31, art. 4, 003; En vigueur : 01-09-2000>

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l' établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, le membre du personnel peut reporter la prolongation de l' interruption de travail à laquelle il a droit jusqu' au moment où le nouveau-né entre au foyer.

A cet effet, le membre du personnel remet au pouvoir organisateur :

- 1° au moment de la reprise du travail, une attestation de l' établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;
- 2° au moment où il demande la prolongation de l' interruption de travail, une attestation de l' établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

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

CHAPITRE VII. - Des positions de service.

Section 1. - Dispositions générales.

Art. 72. Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes :

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

Section 2. - Activité de service.

Art. 73. Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

Art. 74. Sauf disposition contraire, le membre du personnel en activité de service a droit à un traitement et à l'avancement de traitement y relatif.

Un membre du personnel peut obtenir du pouvoir organisateur un congé aux mêmes conditions que dans l'enseignement communautaire.

Toute demande de congé pour laquelle, dans l'enseignement communautaire, une décision du Gouvernement est nécessaire afin de garder le bénéfice du traitement doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

Section 3. - Non-activité.

Art. 75. Un membre du personnel est dans la position de non-activité

- 1° lorsqu'il est suspendu de ses fonctions par mesure disciplinaire;
- 2° lorsqu'il a été placé en non-activité par mesure disciplinaire;
- 3° lorsqu'il a été autorisé à s'absenter longtemps pour raisons familiales.

Un membre du personnel en non-activité ne peut faire valoir ses titres à un engagement dans une fonction de sélection ou de promotion.

Section 4. - Mise en disponibilité.

Art. 76. Un membre du personnel engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité

- 1° par défaut d'emploi;
- 2° pour mission;
- 3° pour maladie ou infirmité;
- 4° pour convenance personnelle;
- 5° pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite;
- 6° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Art. 77. § 1er - La mise en disponibilité s'effectue aux mêmes conditions que dans l'enseignement communautaire, à l'exception de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Ceci vaut également pour l'octroi d'une subvention-traitement d'attente.

Toute mise en disponibilité pour laquelle, dans l'enseignement communautaire, une décision du Gouvernement ou de son délégué est nécessaire en vue de l'octroi du traitement d'attente doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

§ 2 - Un membre du personnel mis en disponibilité en application de l'article 76, 1°, 2° et 3° peut, pendant les deux premières années, faire valoir ses titres à un engagement dans une fonction de sélection ou de promotion.

§ 3 - A l'exception de la mise en disponibilité pour mission, aucun membre du personnel ne peut être mis ou rester en disponibilité au terme du mois au cours duquel il atteint l'âge de 60 ans et compte 30 années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension de retraite.

Art. 78. § 1er - La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

Préalablement, le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer, devant la chambre de recours compétente, un recours contre la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Ce recours est suspensif.

§ 2 - La chambre de recours transmet, dans un délai de nonante jours à dater de la réception du recours introduit par le membre du personnel, un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas été suivi.

§ 3 - S'il s'agit d'un professeur de religion, la mise en disponibilité ne peut intervenir que moyennant l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

§ 4 - Le membre du personnel mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service jouit d'un traitement d'attente calculé sur la base des dispositions applicables dans l'enseignement communautaire.

§ 5 - Le Gouvernement détermine les conditions auxquelles le pouvoir organisateur lui soumet pour approbation la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

CHAPITRE VIII. - De la fin du contrat.

Art. 79. Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire ou à titre définitif prennent fin d'office sans préavis, lorsque ceux-ci :

- 1° cessent de répondre à l'une des conditions suivantes :
  - a) être belge ou citoyen de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
  - b) jouir des droits civils et politiques;
  - c) satisfaire aux lois sur la milice;
- 2° négligent sans motif valable, après une absence autorisée, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 3° abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 4° se trouvent dans les cas où l'application des lois pénales entraîne la cessation des fonctions;
- 5° sont dans une situation d'incapacité permanente de travail, reconnue par la loi ou le règlement, qui les empêche de remplir pleinement leurs fonctions;
- 6° refusent, sans motif valable, après avoir été rappelés en activité de service, d'occuper l'emploi attribué par le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur informe le membre du personnel de la résiliation du contrat par exploit d'huissier ou par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. Il indique en tout cas le motif de la résiliation.

Art. 80. Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre définitif, prennent fin :

- 1° par démission du membre du personnel moyennant un préavis de quinze jours au moins;
- 2° par mise à la retraite pour limite d'âge;
- 3° par congé pour motif grave;
- 4° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification d'une incompatibilité constatée ou lorsque l'incompatibilité a été constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail.
- 5° à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur.

La démission visée à l'alinéa 1er, 1° est notifiée au pouvoir organisateur par recommandé; ce recommandé produit ses

effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. Pour être valable, la notification doit indiquer la date de début du préavis ainsi que sa durée.

Le contrat prend effectivement fin dans les dix jours de la notification au membre du personnel de la décision définitive visée à l'alinéa 1er, 4°.

Dans le cas visé à l'alinéa 1er, 5°, le membre du personnel conserve les droits acquis liés à sa situation régulière précédente.

Lorsque la résiliation du contrat entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, la Communauté germanophone verse à l'Office national de sécurité sociale le montant prévu dans cet article.

CHAPITRE IX. - Du régime disciplinaire.

Section 1. - Sanctions disciplinaires.

Art. 81. § 1er - Les membres du personnel engagés à titre définitif peuvent, s'ils manquent à leurs devoirs, encourir les peines suivantes :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension disciplinaire;
- 5° la mise en non-activité par mesure disciplinaire;
- 6° le congé pour motif grave.

§ 2 - S'il s'agit d'un professeur de religion, la peine disciplinaire ne peut être imposée que sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe, ou sur proposition du pouvoir organisateur avec l'accord de celle-ci.

Art. 82. § 1er - Les peines disciplinaires sont prononcées, sur proposition du chef d'établissement ou du directeur du centre PMS, par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif.

Préalablement, le chef d'établissement ou le directeur du centre PMS notifie au membre du personnel, après l'avoir entendu, une proposition de peine disciplinaire par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition.

Si la mesure est prise à l'encontre du chef d'établissement ou du directeur du centre PMS, c'est le pouvoir organisateur qui la propose, par dérogation aux alinéas 1er et 2.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer, devant la chambre de recours compétente, un recours contre la proposition de peine disciplinaire.

Ce recours est suspensif.

§ 2 - La chambre de recours transmet, dans un délai de nonante jours à dater de la réception du recours introduit par le membre du personnel, un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur.

§ 3 - S'il s'agit d'un professeur de religion, l'avis de la chambre de recours est toujours requis.

§ 4 - Au plus tard 30 jours après réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par exploit d'huissier ou par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. Il mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas été suivi.

Art. 83. Une retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et pendant trois mois au plus et ne peut excéder 1/5 du dernier traitement brut d'activité ou du traitement d'attente.

Art. 84. La suspension disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou de son traitement d'attente.

Art. 85. La durée de mise en non-activité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à 1 an et supérieure à 5 ans.

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

Après avoir subi la moitié de sa peine, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

Art. 86. La retenue sur traitement ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 87. Une procédure pénale suspend la mesure disciplinaire portant sur les mêmes faits.

Le pouvoir organisateur statue sur l'application d'une mesure disciplinaire quelle que soit l'issue de la procédure pénale.

Section 2. - Radiation des peines disciplinaires.

Art. 88. La radiation d'une peine disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- 1 an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 3 ans pour la retenue sur traitement;
- 5 ans pour la suspension disciplinaire;
- 7 ans pour la mise en non-activité par mesure disciplinaire.

Le délai prend cours à la date où est prise la peine disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la peine disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus en être tenu compte, notamment pour les droits à une fonction de sélection ou de promotion. La peine disciplinaire radiée est supprimée du dossier personnel.

CHAPITRE X. - Les chambres de recours.

Art. 89. Le Gouvernement institue pour l'enseignement confessionnel libre subventionné d'une part et pour l'enseignement non confessionnel libre subventionné d'autre part, une chambre de recours dont la compétence s'étend à tous les niveaux d'enseignement et saisie des recours visés aux articles 41, § 3, 78, § 1er et 82, § 1er.

Art. 90. § 1er - Les chambres de recours sont composées :

- 1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement libre subventionné. Il y a, pour chaque catégorie, autant de membres suppléants que de membres effectifs;
- 2° d'un président et de deux présidents suppléants;
- 3° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les membres effectifs et suppléants des chambres de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement libre subventionné et des centres PMS libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail. A défaut d'accord au sein des groupes, le Gouvernement peut trancher.

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

§ 2 - Le Gouvernement fixe le nombre de membres de chacune des chambres de recours ainsi que la durée de leur mandat; chaque chambre de recours compte au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel.

§ 3 - Chaque chambre élabore son règlement d'ordre intérieur, qu'elle soumet à l'approbation du Gouvernement.

Art. 91. Dès que la chambre de recours est saisie d'une affaire, le président communique au membre du personnel et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel et le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on pourrait douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

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

Art. 92. Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la chambre de recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné qui sont en activité de service, en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

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

La chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

La non-comparution du membre du personnel, du pouvoir organisateur ou de leur représentant n'empêche pas la chambre de recours de statuer en l'affaire.

Art. 93. La chambre de recours ne peut délibérer valablement que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents. Les représentants des pouvoirs organisateurs et ceux des membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

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

Ont voix délibérative les représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel.

L'avis motivé est émis après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Art. 94. L'avis motivé de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été émis.

Art. 95. Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté.

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

CHAPITRE XI. - De la suspension préventive.

Art. 96. § 1er - La suspension préventive est une mesure administrative sans caractère disciplinaire. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Dans les cas suivants, le membre du personnel peut être suspendu préventivement de ses fonctions lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement l'exige :

1° lors de poursuites pénales;

2° lors d'une procédure disciplinaire;

3° à partir du moment où prend cours le recommandé par lequel le pouvoir organisateur informe le membre du personnel qu'une incompatibilité a été constatée;

4° à partir du moment où prend cours le recommandé par lequel le pouvoir organisateur communique au membre du personnel la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

§ 2 - Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel est convoqué par le pouvoir organisateur pour être entendu.

La convocation ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel soit par recommandé produisant ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition, soit par lettre avec accusé de réception, lettre produisant ses effets à la date indiquée sur l'accusé de réception. L'audition a lieu au plus tôt le deuxième jour ouvrable suivant le jour où la convocation produit ses effets.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné qui sont en activité de service, mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

Dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'audition était prévue, le pouvoir organisateur communique sa décision par recommandé au membre du personnel, même si ce dernier ou son représentant n'a pas comparu à l'audience. S'il s'agit d'une suspension préventive, celle-ci produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant l'expédition du recommandé.

§ 3 - Par dérogation au § 2, alinéa 1er, un membre du personnel peut être immédiatement écarté de ses fonctions dans les cas suivants :

1° lorsqu'il y a faute grave avec flagrant délit;

2° lorsque les faits reprochés sont tellement graves que, dans l'intérêt du service ou de l'établissement, sa présence dans l'école n'est pas indiquée.

La mesure visée au premier alinéa est prise au plus tard le troisième jour ouvrable suivant le jour où le pouvoir organisateur prend connaissance des faits.

Au plus tard le troisième jour ouvrable suivant celui où il a pris la mesure visée à l'alinéa 1er, le pouvoir organisateur applique la procédure visée au § 2, sinon, l'écartement des fonctions cesse au terme de ce délai. Le membre du personnel ne peut alors être à nouveau écarté de ses fonctions pour les mêmes faits qu'en application de la procédure visée au § 2.

§ 4 - La durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an. Ceci ne vaut pas dans le cas où le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ou lorsque le membre du personnel a introduit un recours contre la

constatation d' une incompatibilité devant le tribunal du travail.

La suspension préventive expire en tout cas après 45 jours lorsque la proposition de sanction disciplinaire visée à l' article 82, § 1er, alinéas 2 et 3 n' a pas été notifiée dans ce délai au membre du personnel. Elle expire également le jour ultime où le pouvoir organisateur, après réception de l' avis de la chambre de recours, doit prendre une décision en application de l' article 82, § 4.

§ 5 - La suspension préventive prononcée dans le cadre d' une procédure disciplinaire fait l' objet d' une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de la prise d' effet.

Cette confirmation est notifiée à l' intéressé par lettre recommandée. A défaut de confirmation de la suspension préventive dans le délai requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive, selon la procédure décrite ci-avant.

Art. 97. § 1er - Le traitement d' un membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d' activité dans les cas suivants :

1° s' il fait l' objet de poursuites pénales et a été mis en accusation;

2° si la proposition relative à l' une des mesures disciplinaires figurant à l' article 81, § 1er, 4°, 5° et 6° lui a été notifiée.

Dans le cas visé à l' alinéa 1er, 1°, la retenue s' opère le premier jour du mois suivant celui où le membre du personnel a été mis en accusation.

Dans le cas visé à l' alinéa 1er, 2°, la retenue s' opère le jour de la notification de la proposition.

§ 2 - La retenue sur traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s' il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 98. § 1er - A l' issue de la procédure disciplinaire ou judiciaire, la retenue sur traitement est rapportée, sauf si l' une des mesures prévues à l' article 81, § 1er, 4°, 5° et 6° est prise ou si le membre du personnel a été définitivement condamné au pénal.

Si la retenue sur traitement est rapportée, le membre du personnel perçoit, pour la durée de la suspension, une subvention-traitement complémentaire majorée des intérêts de retard calculés à partir du jour de la retenue en appliquant le taux d' intérêt légal. Le pouvoir organisateur verse ce montant complémentaire à la Communauté.

§ 2 - Si une mesure de suspension préventive sans retenue sur traitement est prise dans le cadre d' une procédure disciplinaire, le pouvoir organisateur paie à la Communauté un montant correspondant à la moitié de la subvention-traitement que le membre du personnel a perçue pendant la suspension lorsque n' a été prise 1° aucune mesure disciplinaire;

2° aucune des mesures figurant à l' article 81, § 1er, 1°, 2° et 3°.

§ 3 - Le traitement perçu par le membre du personnel durant la suspension préventive lui reste acquis.

Si la durée de la suspension disciplinaire est inférieure à celle de la suspension préventive, le membre du personnel perçoit la totalité de son traitement dès la fin de la période de suspension disciplinaire.

Art. 99. La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l' exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

TITRE II. - Commissions paritaires.

Art. 100. Après consultation des groupements des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l' enseignement libre subventionné et des centres PMS libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil National du Travail, le Gouvernement institue :

1° pour l' enseignement confessionnel libre et les centres PMS une Commission Paritaire dont la compétence s' étend à tous les niveaux de l' enseignement et à tous les centres PMS;

2° pour l' enseignement non confessionnel libre et les centres PMS une Commission Paritaire dont la compétence s' étend à tous les niveaux de l' enseignement et à tous les centres PMS.

L' arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire mentionne la dénomination, la compétence et la composition de la commission paritaire.

Art. 101. Le règlement général des commissions paritaires est établi par un arrêté du Gouvernement. Chaque commission élabore son règlement d' ordre intérieur particulier et le soumet au Gouvernement pour approbation.

Art. 102. Les commissions paritaires sont composées :

1° d' un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel y a autant de membres suppléants que de membres effectifs pour chaque catégorie;

2° d' un président et d' un vice-président;

3° de référendaires;

4° d' un secrétaire et d' un secrétaire adjoint.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel peuvent se faire accompagner de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé au règlement d' ordre intérieur visé à l' article 101.

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

Art. 103. Les membres effectifs et suppléants sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l' article 100. A défaut d' accord entre les différents groupements, c' est le Gouvernement qui détermine le nombre de mandats attribués à chacun d' eux.

Les président et vice-président sont désignés par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont les commissions ont à connaître. Les référendaire, secrétaire et secrétaire adjoint sont nommés par le Gouvernement.

L' exercice des fonctions de président et vice-président est incompatible avec un mandat parlementaire.

Art. 104. Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune en ce qui la concerne :

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° de prévenir ou de régler tout différend qui menacerait de s' élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel relevant du présent décret;

3° d' établir des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret.

4° de suivre l' évolution du droit social et d' y adapter les règles complémentaires.

Le Gouvernement peut inviter les commissions à établir dans un délai qu' il fixe les règles complémentaires visées au 3°.

Art. 105. Si la majorité des membres n' est pas présente au sein de chaque groupe, une nouvelle réunion de la commission se tient dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le

nombre de membres présents pour chaque groupe, à condition toutefois que la moitié des membres soient présents.

Les décisions des commissions sont prises à l' unanimité des membres présents. Les présidents, viceprésidents, référendaires et secrétaires n' ont pas voix délibérative.

Art. 106. A la demande de la commission ou d' un des groupements visés à l' article 100, un arrêté du Gouvernement peut donner force obligatoire aux décisions prises. Dans le cas où celles-ci ne sont pas rendues obligatoires, le Gouvernement fait connaître à la commission les raisons pour lesquelles il n' a pas donné suite à la demande.

Art. 107. L' exécution des décisions rendues obligatoires conformément à l' article 106 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par les agents désignés par le Gouvernement.

Art. 108. En cas d' infraction, les agents mentionnés à l' article 107 dressent des procès-verbaux qu' ils transmettent au Procureur du Roi compétent; à peine de nullité, une copie en est adressée dans les huit jours au contrevenant par lettre recommandée.

Art. 109. Les agents mentionnés à l' article 107 ont la libre entrée des locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Le chef d' établissement ou, selon le cas, le directeur du centre PMS ainsi que les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s' acquitter de leur mission.

Art. 110. Toute infraction aux décisions rendues obligatoires conformément à l' article 106 est punie d' une amende de 100 à 100.000 francs. L' amende est encourue autant de fois qu' il y a de personnes employées en contravention auxdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200.000 francs.

Les peines prévues à l' alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel qui contrevient aux mêmes dispositions.

Art. 111. Les pouvoirs organisateurs ainsi que les membres du personnel dont question à l' article 1 qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret, sont punis d' une amende de 20 à 100 francs sans préjudice, s' il y a lieu, de l' application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Art. 112. Est puni d' une amende de 100 à 100.000 francs, quiconque a, dans le but d' induire en erreur les services compétents, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par les agents désignés en vertu de l' article 107.

Art. 113. Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs chefs d' établissement ou de leurs directeurs.

#### TITRE III. - Dispositions modificatives.

Art. 114. L' article 36 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l' enseignement, dont le texte actuel forme le § 1er, est complété par un § 2 libellé comme suit :

" § 2 - Lorsque la décision du pouvoir organisateur d' un établissement ou d' un centre PMS de l' enseignement libre subventionné mettant fin totalement ou partiellement à la charge d' un membre du personnel nommé à titre définitif a été déclarée contraire aux prescriptions du présent décret par un jugement ou un arrêt définitif d' une juridiction du travail le traitement correspondant à la charge ou à la partie de la charge et qui lui a été retiré est versé à ce membre du personnel et aucune subvention-traitement n' est accordée au pouvoir organisateur pour le ou les membres du personnel auxquels la charge a été indûment attribuée.

La perte de la subvention-traitement pour l' emploi en question prend fin pour le pouvoir organisateur :

- 1° soit au moment où le pouvoir organisateur rétablit le membre du personnel dans sa ou ses fonctions;
- 2° soit au moment où le même pouvoir organisateur ou un autre reprend, avec son accord, le membre du personnel lésé dans une fonction identique ou donnant droit à la même subvention-traitement;
- 3° soit au moment où le membre du personnel lésé refuse, sans motif estimé valable par le Gouvernement, un emploi dans une fonction identique avec la même situation statutaire auprès du même ou d' un autre pouvoir organisateur;
- 4° soit au moment où le membre du personnel lésé se trouve, pour des raisons indépendantes du litige, dans les conditions de cessation définitive de fonctions.

La subvention-traitement attribuée au pouvoir organisateur pendant la période comprise entre le licenciement abusif et la notification du jugement ou de l' arrêt à la division compétente du Ministère est réclamée à ce pouvoir organisateur.

Le membre du personnel reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s' il était resté en activité de service. A partir de la notification susmentionnée, la division du Ministère paie directement la subvention-traitement au membre du personnel licencié abusivement jusqu' au moment où l' une des quatre conditions susmentionnées est remplie. "

#### TITRE IV. - Dispositions abrogatoires, transitoires et finales.

Art. 115. Sont abrogés :

- 1° l' article 45 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l' enseignement, modifié par la loi du 11 juillet 1973, en ce qui concerne l' enseignement libre subventionné;
- 2° l' article 5 de la loi du 1er avril 1960 relative aux centres psychomédico-sociaux;
- 3° l' arrêté royal du 18 juillet 1933 concernant la mise en disponibilité des membres du personnel enseignant, modifié par l' arrêté royal n° 132 du 28 février 1935 et par les lois des 10 juin 1937, 23 juillet 1952, 18 février 1954 et 17 décembre 1956, en ce qui concerne l' enseignement libre subventionné;
- 4° l' arrêté royal du 13 février 1968 portant agrégation de la nomination définitive des membres du personnel des établissements officiels et libres subventionnés d' enseignement maternel, primaire, spécial, secondaire et supérieur de type court et de type long de plein exercice et des homes pour enfants dont les parents n' ont pas de résidence fixe, modifié par les arrêtés royaux des 5 août 1975, 12 janvier 1976 et 8 janvier 1980.

Art. 116. Afin d' assurer la transition du régime applicable avant le présent décret au présent régime :

- 1° les membres du personnel subsidiés nommés à titre définitif ou y assimilés et les membres du personnel subsidiés dont la nomination a été agréée lorsque l' agrégation est requise, sont considérés comme engagés à titre définitif au sens du présent décret;
- 2° les membres du personnel subsidiés, nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur et dont l' agrégation de la nomination a été demandée avant la date d' entrée en vigueur du présent décret, sont considérés comme étant agréés définitivement et engagés à titre définitif au sens du présent décret si, à la date de la nomination par le pouvoir organisateur, ils satisfaisaient aux conditions d' agrégation et si l' emploi auquel ils ont été nommés pouvait être attribué, sur la base de la réglementation en vigueur, par réaffectation ou par remise au travail d' un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d' emploi;
- 3° les membres du personnel subsidiés qui, avant l' entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi vacant dans une fonction de sélection peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu' ils satisfont aux conditions de l' article 59, 1°; ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l' exercice temporaire de la fonction, et s' ils ont l' aptitude physique requise par l' article 49, § 1er, 7°;
- 4° les membres du personnel subsidiés qui, avant l' entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi vacant dans une fonction de promotion peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu' ils satisfont

aux conditions de l' article 66, l' ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l' exercice temporaire de la fonction, et s' ils ont l' aptitude physique requise par l' article 49, § 1er, 7°.

5° sous peine de forclusion pour l' année scolaire 1999/2000, le candidat qui souhaite faire usage du droit de priorité mentionné à l' article 35 doit, par dérogation à l' article 35, § 4, alinéa 1, introduire sa candidature auprès du pouvoir organisateur avant le 1er juillet 1999 par lettre recommandée ou par lettre avec récépissé;

6° sous peine de forclusion pour l' année scolaire 1999/2000, le candidat qui souhaite faire usage du droit de priorité mentionné à l' article 36 doit, par dérogation à l' article 36, § 2, alinéa 1, introduire sa candidature auprès du pouvoir organisateur avant le 1er juillet 1999 par lettre recommandée ou par lettre avec récépissé;

7° le membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction et qui souhaite être engagé à titre définitif dans une autre fonction au cours de l' année scolaire 1999/2000, doit en informer par écrit le pouvoir organisateur avant le 1er juillet 1999, par dérogation à l' article 47, alinéa 2. Par dérogation à l' article 47, alinéa 3, le pouvoir organisateur transmet immédiatement l' appel aux candidats mentionné au 8° du présent article. Par dérogation à l' article 47, alinéa 5, l' engagement à titre définitif intervient au 1er janvier 2000;

8° par dérogation à l' article 50, alinéa 1, c' est au plus tard le 30 juin 1999 que le pouvoir organisateur lance l' appel pour les engagements à titre définitif qui ont lieu dans le courant de l' année scolaire 1999/2000. Par dérogation à l' article 50, alinéa 3, ces engagements à titre définitif interviennent au 1er janvier 2000.) <DDG 1999-10-18/38, art. 1, 002; En vigueur : 01-06-1999>

Les engagements prévus aux 3° et 4° ne peuvent avoir lieu que pour des emplois qui, sur la base de la réglementation en vigueur, ne sont plus accessibles par réaffectation ou par remise au travail d' un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d' emploi.

Par dérogation à l' article 35, § 2 et en attendant leur engagement à titre définitif les membres du personnel visés aux 3° et 4° peuvent continuer à exercer la fonction pour laquelle ils ont été désignés à titre temporaire.

Art. 117. Les membres du personnel auxquels les dispositions de l' article 116 ne sont pas applicables conservent leurs droits. Ils sont réputés avoir la qualité de temporaires au sens du présent décret, étant entendu que les services accomplis après le 1er septembre 1989 sont également pris en considération pour le calcul de l' ancienneté visée aux articles 35, 36, 49, § 1er, 8° et 53, alinéa 2.

Art. 118. Les personnes dont la nomination a été agréée sont considérées comme engagées à titre définitif au sens du présent décret.

A partir de l' entrée en vigueur du présent décret, il convient d' entendre par agrégation de l' engagement à titre définitif l' engagement à titre définitif au sens du présent décret.

Art. 119. Aussi longtemps que le Gouvernement n' aura pas exercé la compétence lui attribuée par l' article 10, § 6, alinéa 1er de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l' enseignement supérieur, les membres du personnel qui justifient dans la spécialité concernée d' une ancienneté de service d' au moins 360 jours répartis sur deux années scolaires sont censés être porteurs des titres particuliers requis pour l' exercice dans l' enseignement supérieur de type court - de fonctions relevant de la catégorie du personnel directeur et enseignant.

Pour les mêmes fonctions, le membre du personnel porteur d' un titre jugé suffisant du groupe B et remplissant les conditions reprises à l' article 3 de l' arrêté royal du 17 mars 1967 fixant les titres de capacité jugés suffisants pour les membres du personnel des établissements libres d' enseignement moyen et normal a droit à la priorité visée à l' article 38, à condition que cette priorité porte sur une spécialité qu' il a enseignée pendant au moins 720 jours répartis sur trois années scolaires consécutives et pour laquelle il a obtenu un avis favorable.

Pour avoir droit à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, le membre du personnel doit être en possession d' un titre jugé suffisant qui donne droit, sans aucune formalité, à une subvention ou traitement sans limitation de durée.

Pour avoir droit à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, le porteur d' un titre jugé suffisant du groupe B doit avoir exercé pendant cinq années consécutives la fonction pour laquelle il possède ce titre.

Art. 120. Les chambres de recours instituées en application de l' article 89 sont compétentes pour examiner des différends disciplinaires entre membres du personnel et pouvoir organisateur en vue d' émettre un avis, dans la mesure où il s' agit de suspensions disciplinaires, de mises en non-activité pour raisons disciplinaires et de congés pour faute grave qui sont intervenus avant l' entrée en vigueur du présent décret et font encore l' objet d' une procédure judiciaire après l' entrée en vigueur du présent décret.

Dans un délai de trois mois à dater de l' entrée en vigueur du présent décret, le membre du personnel introduit une demande allant dans ce sens auprès du Gouvernement, qui la transmet à la chambre de recours compétente après avoir institué celle-ci en application de l' article 89.

La chambre de recours transmet l' avis au membre du personnel et au pouvoir organisateur dans un délai de 90 jours à dater de l' approbation de son règlement d' ordre intérieur par le Gouvernement en application de l' article 89.

En ce qui concerne la procédure devant la chambre de recours dans le cadre de l' examen de ces différends, les dispositions des articles 91 à 94 inclus sont d' application.

Art. 121. Le présent décret entre en vigueur le 1er jour du premier mois qui suit celui au cours duquel il a été publié au Moniteur Belge.

Donné à Eupen, le 14 décembre 1998.

J. MARAITE Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté germanophone, Ministre des Finances, des Relations internationales, de la Santé, de la Famille et des Personnes âgées, du Sport et du Tourisme

K.-H. LAMBERTZ Ministre de la Jeunesse, de la Formation, des Médias et des Affaires sociales

W. SCHRODER Ministre de l' Enseignement, de la Culture, de la Recherche scientifique et des Monuments et Sites