



Circulaire n° 9293

du 19/06/2024

**La suspension préventive dans l'enseignement obligatoire, l'enseignement de promotion sociale et les Centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française**

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 19/06/2024
Documents à renvoyer	oui, voir contenu de la circulaire

Résumé	Rappel des dispositions statutaires en matière de suspension préventive et écartement sur le champ. Indique les documents à envoyer à la DGPE lorsque le PO WBE prend une mesure de suspension préventive à l'égard d'un de ses membres du personnel
--------	--

Mots-clés	Suspension préventive, écartement sur le champ
-----------	--

### Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement
<b>Wallonie-Bruxelles Enseignement</b>	<p>Maternel ordinaire Primaire ordinaire Secondaire ordinaire Secondaire en alternance (CEFA)</p> <p>Maternel spécialisé Primaire spécialisé Secondaire spécialisé</p> <p>Promotion sociale secondaire Promotion sociale secondaire en alternance Promotion sociale supérieur</p> <p>Centres psycho-médico-sociaux Centres d'Auto-Formation Centres de Technologie Avancée (CTA) Centres de dépaysement et de plein air (CDPA) Centres techniques Homes d'accueil permanent Internats primaire ordinaire Internats secondaire ordinaire Internats prim. ou sec. spécialisé</p>

### Signataire(s)

Adm. générale de l'Enseignement, Direction générale des personnels de l'Enseignement – Lisa SALOMONOWICZ, Directrice générale
---

### Personne de contact concernant la publication de la circulaire

Nom, prénom	SG/DG/Service	Téléphone et email
Marechal Caroline	Centre d'expertise statutaire et du contentieux	02/413.39.39 email <a href="mailto:caroline.marechal@cfwb.be">caroline.marechal@cfwb.be</a>



**FÉDÉRATION**  
WALLONIE-BRUXELLES



**Enseignement**

**Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles  
Administration générale de l'Enseignement  
Direction générale des personnels de l'enseignement**

**La suspension préventive dans  
l'enseignement obligatoire,  
l'enseignement de promotion  
sociale et les Centres psycho-  
médico-sociaux organisés par la  
Communauté française**

Mesdames, Messieurs,

En date du 1<sup>er</sup> septembre 2019, fut créé l'organisme public chargé de la fonction de Pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française en application du décret spécial du 7 février 2019.

L'article 2 du décret du 7 février 2019 portant création de l'organisme public chargé de la fonction de Pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française prévoit, notamment :

- Il est créé, auprès du Gouvernement, un organisme public doté de la personnalité juridique, sous la dénomination « Wallonie-Bruxelles Enseignement », ci-après en abrégé « WBE » ;
- WBE est l'organisme public autonome auquel la Communauté française délègue, en tant que Pouvoir organisateur de l'enseignement, les compétences visées au décret précité, conformément à l'article 24, § 2, de la Constitution ;

Il exerce ses compétences dans le respect des décrets qui lui sont applicables en sa qualité de Pouvoir organisateur, notamment celles qui, dans les lois, décrets et règlements adoptés avant l'entrée en vigueur du décret précité et qui n'auraient pas été adaptés en tenant compte du décret précité, sont attribuées au Gouvernement, au ministre compétent ou aux agents des services du Gouvernement au titre des compétences de pouvoir organisateur.

Il en découle que WBE exerce notamment, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, les compétences de Pouvoir organisateur en matière d'écartement sur-le-champ et de suspension préventive reprise dans les différents statuts visés en infra de la présente circulaire.

Il s'avérerait donc indispensable de reprendre, dans la présente circulaire, les diverses réglementations en vigueur en matière d'écartement sur-le-champ et de suspension préventive ainsi que les documents que le Pouvoir organisateur WBE devra fournir à l'attention de la Direction générale des Personnels de l'enseignement au même titre que les circulaires existantes en la matière pour les pouvoirs organisateurs des enseignements officiel et libre subventionnés.

*Lisa SALOMONOWICZ*

*Directrice Générale*



## TABLE DES MATIERES

# La suspension préventive dans l'enseignement organisé par la Communauté française

Mot d'introduction

<b>I. NOUVEAUTE ET MODIFICATIONS</b> .....	<b>4</b>
<b>II. INFORMATION PREALABLE</b> .....	<b>4</b>
<b>III. DOCUMENTS A ENVOYER</b> .....	<b>5</b>
<b>IV. PERSONNE A CONTACTER</b> .....	<b>9</b>
<b>CHAPITRE 1. LES MEMBRES DU PERSONNEL DEFINITIFS</b> .....	<b>10</b>
<b>I. La mesure de suspension préventive</b> .....	<b>10</b>
A. <i>Nature</i> .....	10
B. <i>Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée</i> .....	10
C. <i>Procédure</i> .....	11
D. <i>Effets de la décision de suspension préventive</i> .....	13
E. <i>Durée de la suspension préventive</i> .....	14
<b>II. La mesure d'écartement sur-le-champ</b> .....	<b>15</b>
A. <i>Nature</i> .....	15
B. <i>Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée</i> .....	16
C. <i>Procédure</i> .....	16
<b>III. Traitement du membre du personnel définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive</b> .....	<b>16</b>
A. <i>Pendant l'écartement-sur-le-champ</i> .....	16
B. <i>Sort de la mesure de réduction du traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive</i> .....	19
<b>CHAPITRE 2. LES MEMBRES DU PERSONNEL TEMPORAIRES</b> .....	<b>21</b>
<b>I. LA MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE</b> .....	<b>21</b>
A. <i>Nature</i> .....	21
B. <i>Cas ou la procédure de suspension préventive peut être engagée</i> .....	21
C. <i>Procédure</i> .....	22
1) <i>Convocation</i> .....	22
2) <i>Audition</i> .....	23
3) <i>Notification de la décision</i> .....	23
D. <i>Effets de la décision de suspension préventive</i> .....	24
E. <i>Durée de la suspension préventive</i> .....	25
<b>II. LA MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP</b> .....	<b>25</b>
A. <i>Nature</i> .....	26
B. <i>Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée</i> .....	26
<b>III. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL TEMPORAIRE ECARTE SUR LE CHAMP OU MIS EN SUSPENSION PREVENTIVE.</b> .....	<b>26</b>
A. <i>Fixation du traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive.</i> .....	26
B. <i>Sort de la mesure de réduction de traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive</i> .....	28
<b>ANNEXE 1 - NOTIONS GENERALES DE PROCEDURE PENALE</b> .....	<b>30</b>
<b>ANNEXE 2 : COORDONNEES DES DIFFERENTES DIRECTIONS DE GESTION</b> .....	<b>38</b>



## **I. NOUVEAUTE ET MODIFICATIONS**

La présente circulaire a pour but d'énoncer dans un seul document l'ensemble de la réglementation en vigueur, relative à la procédure de suspension préventive des membres des personnels définitifs d'une part et des membres des personnels temporaires d'autre part de l'Enseignement organisé par la Communauté française.

Les dispositions relatives aux membres du personnel définitifs s'appliquent aux :

**-membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical** visés par l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements ;

**-professeurs et maîtres de religion** visés par l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres et des professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française ;

**-membres du personnel technique** des Centres PMS visés par l'arrêté royal du 27 juillet 1979 fixant le statut des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française et des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux ;

**-membres du personnel administratifs** visés par le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française ;

**-puériculteurs(-trices) nommé(e)s à titre définitif**, via l'article 72 du décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française.



## **II. INFORMATION PREALABLE**

Les dispositions du chapitre IX bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 prévoient non seulement la possibilité pour le Pouvoir organisateur (WBE) de prendre une **mesure de suspension préventive** à l'encontre d'un membre de son personnel mais aussi de **l'écarter sur-le-champ** de ses fonctions lorsque l'intérêt de l'enseignement le requiert (Article 157bis).<sup>1</sup>

Par ailleurs, le prononcé de la mesure de suspension préventive peut le cas échéant être lié à une procédure pénale dont le membre du personnel fait l'objet.

---

<sup>1</sup> Chapitre VIII bis pour les maîtres et professeurs de religion.  
Chapitre X bis pour les membres du personnel technique des Centres PMS.  
Chapitre IX pour les membres du personnel administratif.  
Chapitre X pour les puériculteurs.

Il est donc apparu indispensable pour une bonne compréhension et une correcte application des dispositions décrétales :

- 1° de décrire succinctement les différentes étapes de la procédure pénale ;
- 2° d'en définir les principales notions.

L'ensemble de ces précisions fait l'objet de l'annexe 1.

J'attire également votre attention sur l'obligation qu'a le Pouvoir organisateur (WBE) de tenir informé les services de l'Administration.

***Administration générale de l'Enseignement - Direction générale des Personnels de l'enseignement***

***Centre d'expertise des statuts et du contentieux  
Boulevard Léopold II, 44  
1080 Bruxelles  
secretariat.ces@cfwb.be***

**III. DOCUMENTS A ENVOYER**



Le Pouvoir organisateur (WBE) *envoie (obligatoirement les documents repris en gras) :*

*A la Direction générale des Personnels de l'enseignement – Centre d'expertise des statuts et du contentieux :*

*A] Suspension préventive dans le cadre disciplinaire*

- **le cas échéant, copie de la décision d'écartement sur le champ, et de sa notification au membre du personnel ;**
- copie de la convocation à l'audition du membre du personnel, préalable à la décision de suspension préventive (date postale ou accusé de réception faisant foi) et éléments attestant de cette audition (ex. : PV d'audition) ;
- copie de la convocation à l'audition dans le cadre de la procédure disciplinaire (date postale ou accusé de réception faisant foi) et éléments attestant de cette audition ;
- **copie de la décision de suspension préventive et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi).** Il est nécessaire que ladite décision vise les dates de convocation à audition préalable à suspension préventive et d'audition suspension préventive ainsi que les dates de convocation à audition préalable à procédure disciplinaire et d'audition disciplinaire ;
- **le cas échéant, copie de la confirmation trimestrielle de la suspension préventive, et copie de la convocation à l'audition, préalable à cette confirmation (date postale ou accusé de réception faisant foi) ;**
- **le cas échéant, copie de la décision d'une proposition de sanction disciplinaire et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi) ;**
- **en cas de recours par le membre du personnel contre la proposition de sanction disciplinaire, copie de la décision définitive prise par le Pouvoir organisateur (WBE) dans le mois de la réception de l'avis motivé rendu par la chambre de recours compétente, et copie de sa notification au membre du personnel.**

### B] Suspension préventive dans un cadre pénal

- au moins un élément attestant l'existence de « poursuites pénales » à l'encontre du membre du personnel (Ex. : confirmation par le Parquet, reconnaissance écrite par le membre du personnel, ...);
- le cas échéant, copie de la décision d'écartement sur le champ, et de sa notification au membre du personnel ;
- copie de la convocation à l'audition du membre du personnel, préalable à la décision de suspension préventive (date postale ou accusé de réception faisant foi) et éléments attestant de cette audition (ex. : PV d'audition) ;
- copie de la décision d'une suspension préventive, et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi). Il est nécessaire que ladite décision vise les dates de convocation à audition préalable à suspension préventive et d'audition suspension préventive ;
- le cas échéant, copie de la confirmation trimestrielle de la suspension préventive, et copie de la convocation à l'audition, préalable à cette confirmation (date postale ou accusé de réception faisant foi) ;
- à l'issue de la procédure, le cas échéant, copie de la condamnation pénale définitive du membre du personnel ;
- le cas échéant, copie de la décision d'une sanction disciplinaire et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi) ;
- en cas de recours par le membre du personnel contre la proposition de sanction disciplinaire, copie de la décision définitive prise par le Pouvoir organisateur (WBE) dans le mois de la réception de l'avis motivé rendu par la chambre de recours compétente, et copie de sa notification au membre du personnel.

### C] Suspension préventive préalable au licenciement moyennant préavis d'un membre du personnel temporaire

- le cas échéant, copie de la décision d'écartement sur le champ, et de sa notification au membre du personnel ;
- copie de la convocation à l'audition du membre du personnel, préalable à la décision de suspension préventive (date postale ou accusé de réception faisant foi) et éléments attestant de cette audition (ex. : PV d'audition) ;
- copie de la convocation à l'audition préalable au licenciement moyennant préavis (date postale ou accusé de réception faisant foi) et éléments attestant de cette audition le cas échéant ;
- copie de la décision d'une suspension préventive, et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi). Il est nécessaire que ladite décision vise les dates de convocation à audition préalable à suspension préventive et d'audition suspension préventive ainsi que les dates de convocation à audition préalable à licenciement et d'audition licenciement ;
- le cas échéant, copie de la confirmation trimestrielle de la suspension préventive, et copie de la convocation à l'audition, préalable à cette confirmation (date postale ou accusé de réception faisant foi) ;
- copie de la décision de licenciement et de sa notification au membre du personnel (date postale, date d'accusé de réception ou d'exploit d'huissier faisant foi) ;
- en cas de recours par le membre du personnel contre la décision de licenciement, copie de la décision définitive prise par le Pouvoir organisateur (WBE) dans le mois de la réception de l'avis motivé rendu par la chambre de recours compétente, et copie de sa notification au membre du personnel.

#### DJ Suspension préventive préalable au constat d'une incompatibilité

- **le cas échéant, copie de la décision d'écartement sur le champ, et de sa notification au membre du personnel ;**
- **éléments attestant l'entame de la procédure d'incompatibilité ;**
- copie de la convocation à l'audition du membre du personnel, préalable à la décision de suspension préventive (date postale ou accusé de réception faisant foi) et éléments attestant de cette audition (ex. : PV d'audition) ;
- **copie de la décision d'une suspension préventive, et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi).** Il est nécessaire que ladite décision vise les dates de convocation à audition préalable à suspension préventive et d'audition suspension préventive ;
- **le cas échéant, copie de la confirmation trimestrielle de la suspension préventive, et copie de la convocation à l'audition, préalable à cette confirmation (date postale ou accusé de réception faisant foi) ;**
- **le cas échéant, copie de la décision de démission et de sa notification au membre du personnel (date postale, date d'accusé de réception ou d'exploit d'huissier faisant foi) ;**
- **en cas de recours par le membre du personnel contre la décision constatant l'incompatibilité, copie de la décision définitive prise par le Pouvoir organisateur (WBE) dans le mois de la réception de l'avis motivé rendu par la chambre de recours compétente ou de la commission ad hoc, et copie de sa notification au membre du personnel.**

#### EJ Suspension préventive dans le cadre des missions prioritaires de l'enseignement

En 2018, a été introduite une nouvelle possibilité de suspendre préventivement un membre du personnel.

Ainsi, l'article 157bis, §1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> de l'arrêté de 1969 précité prévoit la possibilité de suspendre préventivement un membre du personnel enseignant ou directeur « *s'il est fait application de l'article 67, § 17, ou de l'article 68, § 14, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre.* »

Il est à noter que les articles 67 et 68 dont question ci-dessus ont été abrogés en 2019. Néanmoins, ces dispositions ont été incluses dans le Code de l'enseignement.<sup>2</sup>

« *Sans préjudice des éventuelles procédures disciplinaires ou de licenciement pouvant être mises en œuvre par le pouvoir organisateur (WBE) en cas de fait grave et probant, le directeur ou un membre de l'équipe éducative peut faire l'objet d'une procédure de suspension préventive conformément aux dispositions qui régissent sa fonction, lorsque la désignation du manager de crise est fondée sur:*

*1° le refus ou l'incompétence du directeur à élaborer le plan de pilotage;*

*2° la mauvaise volonté manifeste du directeur à mettre en œuvre le contrat d'objectifs et/ou, une incapacité à réaliser les objectifs y visés;*

*3° l'impossibilité imputable au directeur de modifier le contrat d'objectifs ou d'assurer la mise en œuvre d'un processus de suivi rapproché;*

*4° la mauvaise volonté manifeste ou la carence manifeste et répétée du membre de l'équipe éducative dans le cadre de l'élaboration du plan de pilotage, de la mise en œuvre du contrat d'objectifs, ou de la mise en œuvre d'un processus de suivi rapproché. »*

---

<sup>2</sup> Article 1.5.2-12. - § 1<sup>er</sup> du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire du 03/05/2019.

Les documents à fournir sont les suivants :

- **le cas échéant, copie de la décision d'écartement sur le champ, et de sa notification au membre du personnel ;**
  - copie de la convocation à l'audition du membre du personnel, préalable à la décision de suspension préventive (date postale ou accusé de réception faisant foi) et éléments attestant de cette audition (ex. : PV d'audition) ;
  - **copie de la décision d'une suspension préventive, et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi).** Il est nécessaire que ladite décision vise les dates de convocation à audition préalable à suspension préventive et d'audition suspension préventive ;
  - **le cas échéant, copie de la décision de licenciement et de sa notification au membre du personnel (date postale, date d'accusé de réception ou d'exploit d'huissier faisant foi) ;**
  - **le cas échéant, copie de la décision d'une sanction disciplinaire et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi) ;**
  - **le cas échéant, copie de la confirmation trimestrielle de la suspension préventive, et copie de la convocation à l'audition, préalable à cette confirmation (date postale ou accusé de réception faisant foi) ;**
  - **en cas de recours par le membre du personnel contre la proposition de sanction disciplinaire/contre la décision de licenciement, copie de la décision définitive prise par le Pouvoir organisateur (WBE) dans le mois de la réception de l'avis motivé rendu par la chambre de recours compétente, et copie de sa notification au membre du personnel.**



Au Service de gestion compétent de la Direction générale des personnels de l'enseignement (voir annexe 2 pour les coordonnées) :

**Rédaction du CF12/PAPO12/CPMS12 (cf circulaire d'organisation de la rentrée scolaire en cours) :**

- *relatif au membre du personnel en suspension préventive* : Transmission du document 12 (CF12/PAPO12/CPMS12/PSCF12) signalant la modification de la situation du membre du personnel. **Justification** : « En suspension préventive ».  
Code DI : 55 (Idem si la procédure de suspension a commencé par un écartement sur-le-champ).
- *relatif au membre du personnel remplaçant* : Transmission du document 12. Motif du remplacement : « Mise en suspension préventive de M./Mme... ».

Après vérification du respect par le Pouvoir organisateur (WBE) de la procédure fixée par les textes statutaires, le Service de gestion compétent sera autorisé à octroyer le traitement pour le remplacement durant la période d'écartement/suspension du membre du personnel.

Ce service procédera donc à la régularisation de la situation administrative et pécuniaire de l'intéressé, dès réception des instructions transmises par le Centre d'expertise des statuts et du contentieux.



A défaut de transmettre les documents précités, la **Direction générale des personnels de l'enseignement** n'octroiera pas le traitement pour le membre du personnel remplaçant.

#### **IV. PERSONNE A CONTACTER**

➤ **Direction générale des personnels de l'enseignement**

<b>Identité</b>	<b>Fonction</b>	<b>Matière</b>	<b>Coordonnées</b>
MARECHAL Caroline	Directrice	Suspension préventive et écartement sur-le- champ	02/413.39.39 <a href="mailto:caroline.marechal@cfwb.be">caroline.marechal@cfwb.be</a>
Secrétariat CES	Secrétariat	Suspension préventive et écartement sur-le- champ	02/413.29.11 <a href="mailto:secretariat.ces@cfwb.be">secretariat.ces@cfwb.be</a>

# CHAPITRE 1. Les membres du personnel définitifs

Ces mesures ainsi que l'ensemble des procédures qui y sont liées ne concernent, sous ce chapitre, que les membres du personnel nommés à titre définitif.

Elles sont régies par :



- les articles 157bis et suivants de l'arrêté royal du 22 mars 1969<sup>3</sup> (**Personnel directeur, personnel enseignant, personnel auxiliaire d'éducation, personnel social et paramédical**) ;
- les articles 37bis et suivants de l'arrêté royal du 25 octobre 1971<sup>4</sup> (Maîtres et professeurs de religion des **religions** catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française) ;
- les articles 165bis et suivants de l'arrêté royal du 27 juillet 1979<sup>5</sup> (**Personnel technique** des Centres PMS) ;
- les articles 129 et suivants du décret du 12 mai 2004<sup>6</sup> (**Personnel administratif**) ;
- l'article 72 du décret du 2 juin 2006<sup>7</sup> (**Puériculteurs**).

## I. La mesure de suspension préventive

### A. *Nature*

- La suspension préventive est une mesure administrative purement conservatoire n'ayant pas le caractère d'une sanction disciplinaire.
- Elle est prononcée par le Pouvoir organisateur (WBE) et doit être motivée.
- Elle a pour effet d'écartier le membre du personnel de ses fonctions.
- Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

### B. *Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée*

L'article 157bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précise les cas dans lesquels le Pouvoir organisateur (WBE) peut engager une procédure de suspension préventive à l'encontre d'un membre de son personnel définitif, à savoir :

---

<sup>3</sup> Arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

<sup>4</sup> Arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres et des professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.

<sup>5</sup> Arrêté royal du 27 juillet 1979 fixant le statut des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française et des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux.

<sup>6</sup> Décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

<sup>7</sup> Décret du 02 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française.

- 1° si le membre du personnel fait l'objet de **poursuites pénales** ;
- 2° avant l'exercice de **poursuites disciplinaires** ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires ;
- 3° dès que le Pouvoir organisateur (WBE) notifie au membre du personnel, par lettre recommandée à la Poste, la constatation d'une **incompatibilité** ;
- 4° s'il est fait application de l'article 67, § 17 ou de l'article 68, § 14 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre aujourd'hui porté par l'article 1.5.2-12, § 1<sup>er</sup> du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire (cf. *supra*)

**ET** sous condition que **l'intérêt du service ou de l'enseignement** le requiert.

Pour l'application du point 1°, il faut considérer qu'il y a « poursuites pénales » :



- si le membre du personnel fait l'objet d'une instruction (avec, par conséquent, l'intervention d'un juge d'instruction, que ce dernier procède ou non à une inculpation) ;
- ou si le membre du personnel est prévenu ou accusé.

Le procureur du Roi (après une information) ou la juridiction d'instruction (après une instruction) peut renvoyer le suspect devant le juge pénal. Les juridictions de jugement en matière pénale sont le tribunal de police, le tribunal correctionnel, la cour d'appel et la cour d'assises.

L'étape de l'information, phase préalable au procès pénal, ne peut par contre pas être assimilée à des poursuites pénales<sup>8</sup>.

Par ailleurs, il peut être précisé qu'une procédure disciplinaire est considérée comme entamée dès que le Pouvoir organisateur (WBE) adresse au membre du personnel une convocation à un entretien, laquelle mentionne l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Les hypothèses pouvant donner lieu à une suspension préventive sont identiques dans les statuts des puériculteurs et des maîtres et professeurs de religion et à l'exception du point 4° en ce qui concerne ceux des personnels ouvrier et administratif et personnel technique des Centres PMS.

### *C. Procédure*

Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Pouvoir organisateur (WBE) ; pour cela, une convocation en bonne et due forme est nécessaire.

#### *1. Convocation*

**Trois jours ouvrables au moins avant l'audition**, le Pouvoir organisateur (WBE) doit notifier au membre du personnel la convocation à l'audition **ainsi que les motifs** pour lesquels il envisage de prendre une mesure de suspension préventive.

Cette **convocation** doit être transmise:

<sup>8</sup> Sur base de l'arrêt CE n°55.608 du 06/10/1995, la poursuite pénale est définie comme suit : « *c'est à partir du moment où soit le parquet, soit la partie civile saisit le juge d'instruction ou la juridiction répressive du fond qu'il y a poursuite pénale* ».

- soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets 3 jours ouvrables<sup>9</sup> après la date de son expédition ;
- soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

## 2. Audition

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut **se faire assister ou représenter** :

- soit par un représentant d'une organisation syndicale agréée ;
- soit par un avocat ;
- soit par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

**En cas d'absence** du membre du personnel ou de son représentant, si ceux-ci peuvent faire valoir des **circonstances de force majeure de nature à justifier cette absence**, le membre du personnel est alors convoqué à une **nouvelle audition, dans les mêmes délais**.

Dans le cas contraire, la procédure poursuit son cours valablement.

## 3. Notification de la décision

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur (WBE) **communiqu**e sa décision au membre du personnel (et ce, même si, ni le membre du personnel ni son représentant n'a pu être entendu<sup>10</sup>) soit :

- **par lettre recommandée à la poste** ;
- par lettre **de la main à la main** avec accusé de réception.

### **Illustration concrète et exemplative des délais de procédure ainsi définis :**

- Situation où la convocation à l'audition accompagnée des motifs justifiant la mesure de suspension préventive est notifiée par lettre recommandée à la poste, avec comme date d'expédition le mercredi 4 janvier.

Cet envoi recommandé porte ses effets 3 jours ouvrables après sa date d'expédition, soit le lundi 9 janvier. (Le jour de l'échéance est compris dans le délai. Toutefois lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.<sup>11</sup>)

<sup>9</sup> A cet égard, le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 08 mai 2009 (n°193.124), a précisé qu'« *Il est peu contestable que, dans l'enseignement secondaire, le samedi est à considérer comme un jour ouvrable (...).* ».

Dans un arrêt du 27 avril 2010 (n°203.312), le Conseil d'Etat mentionne : « *Le samedi est un jour ouvrable. Il est en effet de jurisprudence constante qu'à défaut de définition légale ou réglementaire d'un terme, celui-ci doit être compris dans son acception usuelle et que la notion de jour ouvrable doit, en l'absence de toute indication en sens contraire, être entendue comme le jour où l'on travaille, par opposition au jour férié. Le samedi est un jour ouvrable, même si ce n'est pas un jour de travail pour tous. Il faut constater que lorsqu'un samedi n'est pas considéré comme un jour ouvrable, la loi ou le règlement le précise en terme exprès.* ».

<sup>10</sup> Si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

<sup>11</sup> Article 53 du code judiciaire

Ici, nous comptabilisons le jeudi 5, le vendredi 6 et le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable est le samedi 7. L'échéance est donc reportée au lundi 9.

L'audition peut dès lors avoir lieu au plus tôt 3 jours ouvrables après cette date, soit le jeudi 12 janvier.

On comptabilise le mardi 10, le mercredi 11 et le jeudi 12 est le jour de l'échéance.

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 10 jours ouvrables de l'audition, soit au plus tard le mardi 24 janvier.

Calcul : Vendredi 13, samedi 14, lundi 16, mardi 17, mercredi 18, jeudi 19, vendredi 20, samedi 21, lundi 23 et mardi 24.

- Situation où la convocation à l'audition accompagnée des motifs justifiant la mesure de suspension préventive est notifiée par la remise d'une lettre de la main à la main le vendredi 4 janvier avec accusé de réception à la même date.

L'audition peut dans ce cas avoir lieu au plus tôt le mercredi 9 janvier.

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 10 jours ouvrables, soit au plus tard le lundi 21 janvier.

**Remarque** : le jour de l'échéance est compris dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un dimanche ou un jour férié légal, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.



**Attention** : l'article 2, §1er, 3° du décret du 12 mai 2004 (personnel administratif) prévoit que les délais se calculent comme suit :

- le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;
- le jour de l'échéance est compté dans le délai.

Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

**Attention** : L'article 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 3° de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 (CPMS) prévoit quant à lui que les délais se calculent comme suit :

- a) le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;
- b) le jour de l'échéance est compté dans le délai.

Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

#### *D. Effets de la décision de suspension préventive*

Si la décision prise à la suite de la procédure décrite ci-dessus conclut à la suspension préventive du membre du personnel, celle-ci produit ses effets soit :

- **le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable** qui suit la date de son expédition ;
- le jour de cette notification, si la décision est notifiée en mains propres.

Ces effets consistent :

- en l'écartement du membre du personnel de ses fonctions ;
- éventuellement en une réduction du traitement de moitié (voir point 4.).

### **Illustration dans l'hypothèse d'une lettre recommandée**

- Considérant que la décision concluant à la suspension préventive du membre du personnel a été expédiée le mardi 15 janvier, cette décision sortira ses effets le **3<sup>ème</sup> jour ouvrable** après la date de son expédition, soit le vendredi 18 janvier.

Mode de calcul : mercredi 16, jeudi 17 et vendredi 18.

- Dans un cas d'espèce où l'expédition de la décision se ferait le jeudi 17 janvier, celle-ci produirait ses effets le lundi 21.

Mode de calcul : Vendredi 18, samedi 19 => jour de l'échéance reporté au lundi 21.

#### *E. Durée de la suspension préventive*

**1° Dans le cadre de poursuites pénales**, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

**2° Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité**, la durée de la suspension préventive **ne peut dépasser un an.**

**3° Dans le cadre d'une procédure visée au § 1er, 4°**, la suspension préventive peut être prise pour une ou plusieurs périodes avec un **maximum de 12 mois.**

**4° Dans le cadre d'une procédure disciplinaire :**

La durée de la suspension préventive **ne peut dépasser 1 an.**

Remarque : Lorsque la procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie **après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive**, le délai d'1 an ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive, **et non à partir de la prise de connaissance de cette décision définitive par le Pouvoir organisateur (WBE).**

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

1° après **6 mois** si aucune proposition de peine disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai ;

2° **le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit la notification** de la proposition de peine disciplinaire si cette proposition est :

- le rappel à l'ordre,
- la réprimande

- la retenue sur traitement .

3° **80 jours calendrier après la notification** de la proposition de peine disciplinaire au membre du personnel si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition si cette proposition de peine est :

- le déplacement disciplinaire
- la suspension disciplinaire
- la rétrogradation
- la mise en non-activité disciplinaire
- la démission disciplinaire
- la révocation .

4° **80 jours calendrier après la notification** de l'avis de la chambre de recours sur la proposition de peine disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel par le Pouvoir organisateur (WBE) si cette proposition de peine est :

- le déplacement disciplinaire
- la suspension disciplinaire
- la rétrogradation
- la mise en non-activité disciplinaire
- la démission disciplinaire
- la révocation .

5° **le jour où la peine disciplinaire sort ses effets.**



#### REMARQUE IMPORTANTE :

**La suspension préventive doit être CONFIRMÉE** par le Pouvoir organisateur (WBE), **tous les 3 mois** à dater de la prise d'effet, par lettre recommandée à la poste.

**A défaut de confirmation** dans le respect du délai précité, **le membre du personnel peut reprendre ses fonctions après en avoir informé le Pouvoir organisateur (WBE) et le DCO et le DZ dans le cas prévu à l'article 157bis §1<sup>er</sup> 4°** par lettre recommandée, au moins 10 jours ouvrables avant la reprise effective des fonctions.

Après réception de cette notification, le Pouvoir organisateur (WBE) peut confirmer le maintien de la suspension préventive par lettre recommandée à la poste.

## **II. La mesure d'écartement sur-le-champ**

Avant que ne soit éventuellement prise une mesure de suspension préventive, une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel peut être **prononcée par le Pouvoir organisateur (WBE)**.

### *A. Nature*

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de **l'activité de service**.

## B. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée

Une mesure d'écartement **sur-le-champ** peut être prise par le Pouvoir organisateur (WBE) en cas de **faute grave** pour laquelle il y a **flagrant délit** ou lorsque les **griefs** reprochés au membre du personnel revêtent un **caractère de gravité** tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent dans l'établissement, de manière immédiate.



L'écartement sur le champ est également possible lorsque le membre du personnel enseignant ou directeur fait preuve d'une mauvaise volonté manifeste ou de carence manifeste et répétée dans le cadre de l'élaboration du plan de pilotage ou du dispositif d'ajustement, de la mise en œuvre du contrat d'objectifs ou du protocole de collaboration ou de la mise en œuvre d'un processus de suivi rapproché et ce **sur base du rapport du DCO ou du DZ**.

## C. Procédure

**Dans les 10 jours ouvrables où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le Pouvoir organisateur (WBE) doit engager la procédure de suspension préventive.**

**Si le Pouvoir organisateur (WBE) n'engage pas la procédure de suspension préventive, la mesure d'écartement immédiat prend fin au terme des 10 jours précités.** Dans ce cas, le membre du personnel ne pourra être écarté à nouveau de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs, que moyennant le respect de la procédure de la suspension préventive telle que décrite ci-dessus.

**Exemple :** Un écartement sur-le-champ est notifié au membre du personnel le lundi 2 mai.

Une mesure de suspension préventive doit être prise dans les 10 jours ouvrables sachant que le délai commence à courir le lendemain de la notification de l'écartement sur-le-champ.

Calcul : Mardi 2, mercredi 3, jeudi 4, vendredi 5, samedi 6, lundi 8, mardi 9, mercredi 10, jeudi 11, vendredi 12.

Pour le vendredi 12, une décision de suspension préventive doit avoir été prise par le Pouvoir organisateur (WBE).

## III. Traitement du membre du personnel définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive

### A. Pendant l'écartement-sur-le-champ

- Si la procédure de suspension préventive n'est **pas engagée** dans les 10 jours ouvrables: le membre du personnel ne subira pas de réduction de traitement pour la période d'écartement sur-le-champ. Ni si la procédure est entamée dans les délais même si elle aboutit à un cas de suspension préventive avec réduction du traitement.

### B. Pendant la suspension préventive

#### 1) Principe

- Si la procédure de suspension préventive est entamée dans les 10 jours ouvrables :

☞ *Si la décision définitive du P.O. conclut à la suspension préventive* : le PRINCIPE veut que le membre du personnel suspendu préventivement maintienne son droit au traitement.

## 2) Exceptions

☞ Toutefois, en cas de suspension préventive dans les hypothèses suivantes, l'article 157 quater<sup>12</sup> prévoit la REDUCTION de traitement pour la période de suspension préventive :

✚ 1° inculpation ou prévention dans le cadre de poursuites pénales

Dans ce cas, la réduction du traitement prend cours le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention.

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

Dans ce cas, la réduction du traitement prend cours le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive.

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

Dans ce cas, la réduction du traitement opérée en vertu du point 1° ou 2° est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le Pouvoir organisateur (WBE) notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

✚ 4° poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au Pouvoir organisateur (WBE).

Dans ce cas, la réduction du traitement prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la notification du Pouvoir organisateur (WBE) au membre du personnel de l'application de la procédure disciplinaire en question. Si le Pouvoir organisateur (WBE) en a fait mention dans sa délibération, cette réduction peut également prendre cours à la date mentionnée, pour autant qu'elle ne soit pas antérieure à la prise d'effet de la suspension préventive (jour où le membre du personnel s'est vu écarté de sa fonction).

✚ 5° proposition de peine disciplinaire prévue à l'article 122, 5°, 7°, 8° ou 9° (suspension disciplinaire, mise en non activité disciplinaire, démission disciplinaire et révocation)

Dans ce cas, la réduction du traitement prend cours le jour où le Pouvoir organisateur (WBE) notifie la proposition de sanction disciplinaire.

Dans tous les cas, aucune réduction n'interviendra antérieurement à la date effective de l'écartement et/ou de la date de prise d'effet de la suspension préventive.

---

<sup>12</sup> Article 271 du décret du 12 mai 2004.  
Article 165ter de l'arrêté du 27 juillet 1979.



**REMARQUE IMPORTANTE** : un arrêt de la Cour constitutionnelle du 13 octobre 2022<sup>13</sup> a répondu à la question préjudicielle suivante :

*« L'article 157quater, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements ', en vertu duquel le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait l'objet d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales est fixé à la moitié de son traitement d'activité, alors qu'une telle réduction automatique du traitement n'est pas prévue à l'égard d'autres membres du personnel, tels les agents des services décentralisés, pour lesquels le législateur de la Communauté française est également compétent, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution ? ».*

*Si la Cour Constitutionnelle considère que « La mesure de suspension préventive peut être pertinente à la lumière des objectifs poursuivis qui consistent à protéger les enfants et à assurer la sérénité dans l'établissement scolaire<sup>14</sup>, il convient toutefois de relever que la réduction automatique de traitement s'applique à tout membre du personnel suspendu préventivement en cas d'inculpation ou de prévention dans le cadre de poursuites pénales.*

*La mesure en cause va donc au-delà des inculpations ou préventions qui sont en lien avec les objectifs qui consistent à protéger les enfants et à assurer la sérénité dans l'établissement scolaire.*

*Il n'apparaît pas en quoi ces objectifs sont pertinents au regard des autres poursuites pénales.*

*En pareils cas, ces objectifs ne peuvent dès lors justifier que les membres du personnel de l'enseignement organisé par le Gouvernement de la Communauté française bénéficient de moins de garanties que les autres membres du personnel qui relèvent de la compétence de la Communauté française.*

*La Cour relève que « la disposition en cause ne porte pas sur la suspension préventive en soi, mais elle fait naître une différence de traitement au détriment des membres du personnel de l'enseignement organisé par le Gouvernement de la Communauté française, en ce qui concerne **le caractère automatique ou non de la réduction de traitement** en cas de suspension préventive dans l'hypothèse d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales. »*

*La Cour constitutionnelle dira pour droit que « L'article 157quater, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 « fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements », tel qu'il a été inséré par le décret de la Communauté française du 6 avril 1998 « portant modification du régime de la suspension préventive dans l'enseignement organisé et subventionné par la Communauté française » et tel qu'il a été modifié par le décret de la Communauté française du 30 avril 2009 « portant exécution du Protocole d'accord du 20 juin 2008 conclu pour la période 2009-2010 avec les organisations syndicales*

<sup>13</sup> Arrêt n° 121/2022 du 13 octobre 2022 – MB 2023-01-30.

<sup>14</sup> Un membre du personnel enseignant ou d'éducation est soupçonné de faits de pédophilie ou de mœurs ou d'autres délits ou crimes qui revêtent un caractère de gravité et qui sont commis à l'encontre de mineurs d'âge

*représentatives du secteur de l'enseignement », viole les articles 10 et 11 de la Constitution. »*

### **Effets de cet arrêt de la Cour constitutionnelle :**

Il convient de ne plus appliquer la réduction de traitement de manière automatique et d'apprécier au cas par cas en fonction des objectifs fixés par le législateur (cf. *supra*).

#### **- LIMITE A LA REDUCTION DE MOITIE DU TRAITEMENT :**

Le traitement ne peut être d'un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

#### **- RAPPEL :**

***Le Pouvoir organisateur (WBE), à ce stade de la procédure, a l'obligation de tenir informée la Direction générale des personnels de 'l'enseignement – Centre d'expertise des statuts et du contentieux.***

**A défaut, la Direction générale des personnels de 'l'enseignement n'octroiera pas le traitement du membre du personnel appelé à remplacer le membre du personnel placé en suspension préventive.**

*B. Sort de la mesure de réduction du traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive*

L'article<sup>15</sup> 157quinquies du décret précité prévoit un principe assorti de trois exceptions.

1) **PRINCIPE** : *A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée.*

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

2) **EXCEPTIONS** : *La mesure de réduction du traitement n'est PAS RAPPORTEE si :*

1° - *au terme de 'l'action disciplinaire, le Pouvoir organisateur (WBE) inflige comme sanction disciplinaire au membre du personnel :*

- la suspension disciplinaire ;*
- la mise en non activité disciplinaire ;*
- la démission disciplinaire ;*
- la révocation.*

2° - *le membre du personnel ne jouit plus de ses droits civils et politiques ou se trouve dans la situation où une application des lois pénales entraîne la cessation de ses fonctions.*

3° - *le membre du personnel fait 'l'objet d'une condamnation pénale définitive ou*

---

<sup>15</sup> Pour les maîtres et professeurs de religion, l'article 157quinquies de l'arrêté royal du 22 mars 1969 est rendu applicable par l'article 37bis de l'arrêté royal du 25 octobre 1971.

*bénéficie d'une suspension du prononcé (indépendamment de la poursuite ou non d'une procédure disciplinaire).*

- REMARQUES :

Si le traitement du membre du personnel a été réduit de moitié à la demande explicite du Pouvoir organisateur (WBE) en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants ou sur proposition d'une sanction disciplinaire majeure (sanctions prévues à l'article 122, 5°, 7°, 8° et 9°), et qu'au terme de la procédure disciplinaire, **la sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction** du traitement, cette dernière sera rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire.

Le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement, indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Exemple :

Une mesure de **suspension préventive assortie d'une réduction de traitement** de moitié a été prononcée avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier.

Cette mesure de suspension préventive a fait l'objet de confirmation tous les 3 mois.

Dans le cadre de la procédure disciplinaire, le Pouvoir organisateur (WBE) a prononcé, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre, une peine de **suspension disciplinaire** (toujours assortie d'une réduction de traitement de moitié) pour **6 mois**.

Le prononcé et l'exécution de la sanction disciplinaire ont mis fin à la mesure de suspension préventive.

Etant donné que la mesure de suspension préventive a duré 8 mois (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août) et que la sanction disciplinaire de suspension disciplinaire sort ses effets le 1<sup>er</sup> septembre pour une durée de 6 mois, le membre du personnel « récupère » 2 mois de réduction de traitement ; ces 2 mois correspondant à la différence entre la durée de la suspension préventive et la durée de la suspension disciplinaire.

Dans l'exemple donné, une fois les 2 mois de réduction du traitement récupérés, les deux mesures successives aboutissent à une période réelle de réduction de traitement de **12 mois**.

En cas de **fin de fonction (démission disciplinaire et révocation)**, lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, la Fédération Wallonie-Bruxelles verse à l'Office national de sécurité sociale les **cotisations de sécurités sociales**.

Celles-ci seront calculées sur l'entièreté de la charge pour laquelle le membre du personnel est réputé en activité de service quand bien même le membre du personnel serait déjà en suspension préventive avec 50% de réduction.

## CHAPITRE 2. Les membres du personnel temporaires

Ces mesures ainsi que l'ensemble des procédures qui y sont liées ne concernent, sous ce chapitre, que les membres du personnel désignés à titre temporaire.

Elles sont régies par :



- les articles 157sexies et suivants de l'arrêté royal du 22 mars 1969<sup>16</sup> (**Personnel directeur, personnel enseignant, personnel auxiliaire d'éducation, personnel social et paramédical**)
- les articles 37ter et suivants de l'arrêté royal du 25 octobre 1971<sup>17</sup> (Maîtres et professeurs de religion des **religions** catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française)
- les articles 165quinquies et suivants de l'arrêté royal du 27 juillet 1979<sup>18</sup> (**Personnel technique** des Centres PMS)
- les articles 129 et suivants du décret du 12 mai 2004<sup>19</sup> (**Personnel administratif**)
- l'article 72 du Décret du 2 juin 2006<sup>20</sup> (**Puériculteurs**)

### I. La mesure de suspension préventive

#### A. Nature

- La suspension préventive est une mesure administrative purement conservatoire n'ayant pas le caractère d'une sanction disciplinaire.
- Elle est prononcée par le Pouvoir organisateur (WBE) et doit être motivée.
- Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.
- Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

#### B. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée

---

<sup>16</sup> Arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

<sup>17</sup> Arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres et des professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.

<sup>18</sup> Arrêté royal du 27 juillet 1979 fixant le statut des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française et des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux.

<sup>19</sup> Décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

<sup>20</sup> Décret du 02 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française.

L'article<sup>21</sup>157sexies de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité précise les cas dans lesquels le Pouvoir organisateur (WBE) peut engager une procédure de suspension préventive à l'encontre d'un membre de son personnel temporaire, à savoir :

- 1° si le membre du personnel fait l'objet de **poursuites pénales**;
- 2° dès que le Pouvoir organisateur (WBE) notifie au membre du personnel, par lettre recommandée à la Poste, la constatation d'une **incompatibilité** ;
- 3° **concomitamment à une procédure de licenciement ou à une procédure de fin de désignation** si le membre du personnel exerce une fonction de sélection ou de promotion ;



4° s'il est fait application de l'article 67, § 17 ou de l'article 68, § 14 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, aujourd'hui portés par l'article 1.5.2-12. - § 1er du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

**ET** sous condition que **l'intérêt du service ou de l'enseignement** le requiert.

Pour l'application du point 1°, il faut considérer qu'il y a « poursuites pénales » :



- si le membre du personnel fait l'objet d'une instruction (avec, par conséquent, l'intervention d'un juge d'instruction, que ce dernier procède ou non à une inculpation) ;
- ou si le membre du personnel est prévenu.

L'étape de l'information, phase préalable au procès pénal, ne peut par contre pas être assimilée à des poursuites pénales<sup>22</sup>.

### *C. Procédure*

Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Pouvoir organisateur (WBE). Pour cela, une convocation en bonne et due forme est nécessaire.

#### *1) Convocation*

**Trois jours ouvrables au moins avant l'audition**, le Pouvoir organisateur (WBE) doit

---

<sup>21</sup> Pour les maîtres et professeurs de religion, l'article 157sexies de l'arrêté royal du 2 mars 1969 est rendu applicable par l'article 37ter de l'arrêté royal du 25 octobre 1971.

<sup>22</sup> Sur base de l'arrêt CE n°55.608 du 06/10/1995, la poursuite pénale peut être définie comme suit : « *c'est à partir du moment où soit le parquet, soit la partie civile saisit le juge d'instruction ou la juridiction répressive du fond qu'il y a poursuite pénale* ». Pour plus de précisions sur ces notions, voyez l'annexe 1.

notifier au membre du personnel la convocation à l'audition **ainsi que les motifs** pour lesquels il envisage de prendre une mesure de suspension préventive.

Cette **convocation** doit être transmise:

- soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets 3 jours ouvrables<sup>23</sup> après la date de son expédition ;
- soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

## 2) *Audition*

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut **se faire assister ou représenter** :

- soit par un représentant d'une organisation syndicale représentative ;
- soit par un avocat ;
- soit par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

**En cas d'absence** du membre du personnel ou de son représentant, si ceux-ci peuvent faire valoir des **circonstances de force majeure de nature à justifier cette absence**, le membre du personnel est alors convoqué à une **nouvelle audition, dans les mêmes délais**.

Dans le cas contraire, la procédure poursuit son cours valablement.

## 3) *Notification de la décision*

Dans les **10 jours ouvrables** qui suivent celui prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur (WBE) **communiqué** sa décision au membre du personnel (et ce, même si, ni le membre du personnel ni son représentant n'a pu être entendu<sup>24</sup>) soit :

- **par lettre recommandée à la poste**
- par lettre **de la main à la main** avec accusé de réception.

### **Illustration concrète et exemplative des délais de procédure ainsi définis :**

- Situation où la convocation à l'audition accompagnée des motifs justifiant la mesure de suspension préventive est notifiée **par lettre recommandée à la poste**, avec comme date d'expédition le mercredi 4 janvier.

Cet envoi recommandé porte ses effets 3 jours ouvrables après sa date d'expédition, soit le lundi 9 janvier. (Le jour de l'échéance est compris dans le délai. Toutefois lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.<sup>25</sup>)

Ici, nous comptabilisons le jeudi 5, le vendredi 6 et le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable

<sup>23</sup> A ne pas confondre avec « le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable ».

<sup>24</sup> Si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

<sup>25</sup> Article 53 du code judiciaire.

est le samedi 7. L'échéance est donc reportée au lundi 9.

L'audition peut dès lors avoir lieu au plus tôt 3 jours ouvrables après cette date, soit le jeudi 12 janvier.

On comptabilise le mardi 10, le mercredi 11 et le jeudi 12 est le jour de l'échéance.

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 10 jours ouvrables de l'audition, soit au plus tard le mardi 24 janvier.

Calcul : Vendredi 13, samedi 14, lundi 16, mardi 17, mercredi 18, jeudi 19, vendredi 20, samedi 21, lundi 23 et mardi 24.

- Situation où la convocation à l'audition accompagnée des motifs justifiant la mesure de suspension préventive est notifiée par la remise d'une lettre de la main à la main le vendredi 4 janvier avec accusé de réception à la même date.

L'audition peut dans ce cas avoir lieu au plus tôt le mercredi 9 janvier.

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 10 jours ouvrables, soit au plus tard le lundi 21 janvier.

**Remarque** : le jour de l'échéance est compris dans le délai. Toutefois lorsque ce jour est un dimanche ou un jour férié légal, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.



**Attention** : l'article 2, §1er, 3° du décret du 12 mai 2004 (personnel administratif) prévoit que les délais se calculent comme suit :

- le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;
- le jour de l'échéance est compté dans le délai.

Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

**Attention** : L'article 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 3° de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 (CPMS) prévoit quant à lui que les délais se calculent comme suit :

- a) le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;
- b) le jour de l'échéance est compté dans le délai.

Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

#### *D. Effets de la décision de suspension préventive*

Si la décision prise à la suite de la procédure décrite ci-dessus conclut à la suspension préventive du membre du personnel, celle-ci produit ses effets soit :

- **le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable** qui suit la date de son expédition ;
- le jour de cette notification, si la décision est notifiée en mains propres.

Ces effets consistent :

- en l'écartement du membre du personnel de ses fonctions ;
- éventuellement en une réduction du traitement de moitié (voir infra).

### **Illustration sur la base de l'exemple développé au point 3 dans l'hypothèse d'une lettre recommandée**

- Considérant que la décision concluant à la suspension préventive du membre du personnel a été expédiée le mardi 15 janvier, cette décision sortira ses effets le **3<sup>ème</sup> jour ouvrable** après la date de son expédition, soit le vendredi 18 janvier.

Mode de calcul : Mercredi 16, jeudi 17 et vendredi 18.

- Dans un cas d'espèce où l'expédition de la décision se ferait le jeudi 17 janvier, celle-ci produirait ses effets le lundi 21.

Mode de calcul : Vendredi 18, samedi 19 et lundi 21.

#### *E. Durée de la suspension préventive*

Conformément à l'article<sup>26</sup> 157 sexies de l'arrêté du 22 mars 1969 précité, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité.

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

Elle est limitée à 12 mois dans le cadre d'une procédure visée à l'article 157sexies §1<sup>er</sup> 4°.

L'article 157 nonies prévoit que la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises à l'égard d'un membre du personnel temporaire prennent **fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin** et, au plus tard, le dernier jour de l'année scolaire en cours sauf pour les temporaires prioritaires (temporaire prioritaire qui n'a pas été nommé dans le courant d'une année scolaire).

#### **REMARQUES IMPORTANTES :**

Comme précisé ci-dessus, la mesure de suspension préventive n'est pas une sanction mais bien une mesure administrative qui laisse le membre du personnel en position d'activité de service.

Ceci lui permet donc de continuer à **faire valoir l'ensemble de ses droits**, y compris son droit à une nouvelle désignation sur base du classement des candidats à une désignation à titre temporaire, de sa priorité, et le cas échéant à une nomination à titre définitif.

Dans pareil cas, si l'intérêt du service et/ou de l'enseignement le requiert, une **nouvelle procédure** de suspension préventive peut à nouveau être entamée à l'égard de ce membre du personnel, le cas échéant, conformément à la procédure propre aux membres du personnel définitifs.

## **II. La mesure d'écartement sur-le-champ**

<sup>26</sup> Pour les maîtres et professeurs de religion, l'article 157sexies de l'arrêté royal du 22 mars 1969 est rendu applicable par l'article 37ter de l'arrêté royal du 25 octobre 1971.

Avant que ne soit éventuellement prise une mesure de suspension préventive, une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel peut être **prononcée par le Pouvoir organisateur (WBE)**.

#### A. Nature

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de **l'activité de service**.

#### B. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée

Une mesure d'écartement **sur-le-champ** peut être prise par le Pouvoir organisateur (WBE) en cas :

- de **faute grave** pour laquelle il y a **flagrant délit** ;
- lorsque les **griefs** reprochés au membre du personnel revêtent un **caractère de gravité** tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent dans l'établissement.



- lorsque le membre du personnel enseignant ou directeur fait preuve d'une mauvaise volonté manifeste ou de carence manifeste et répétée dans le cadre de l'élaboration du plan de pilotage ou du dispositif d'ajustement, de la mise en œuvre du contrat d'objectifs ou du protocole de collaboration ou de la mise en œuvre d'un processus de suivi rapproché, le Pouvoir organisateur (WBE) peut, sur la base du rapport du délégué au contrat d'objectifs et du directeur de zone, faire application du présent paragraphe.

**Dans les 10 jours ouvrables où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le Pouvoir organisateur (WBE) doit engager la procédure de suspension préventive.**

**Si le Pouvoir organisateur (WBE) n'entame pas la procédure de suspension préventive, la mesure d'écartement immédiat prend fin au terme des 10 jours précités.**

Dans ce cas, le membre du personnel ne pourra être écarté à nouveau de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs, que moyennant le respect de la procédure de la suspension préventive telle que décrite ci-dessus.

### **III. Traitement du membre du personnel temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive.**

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

1) *Le membre du personnel temporaire écarté sur-sur-le-champ*

- Soit la procédure de suspension préventive n'est **pas engagée** dans les 10 jours ouvrables : le membre du personnel ne subira pas de réduction de traitement pour la période d'écartement sur-le-champ.
- Soit la procédure de suspension préventive est **entamée** dans les 10 jours ouvrables :
  - ☞ *Si la décision définitive du P.O. ne conclut pas à la suspension préventive* : le membre du personnel ne subira pas de réduction de traitement pour la période d'écartement sur-le-champ.
  - ☞ *Si la décision définitive du P.O. conclut à la suspension préventive* : le PRINCIPE veut que le membre du personnel ne subisse PAS DE REDUCTION de traitement pour la période d'écartement sur-le-champ, **sauf** pour les cas où l'écartement immédiat est suivi d'une mesure de suspension préventive accompagnée d'une réduction de traitement (cf. ci-dessous).

2) *Le membre du personnel temporaire en suspension préventive*

*A) PRINCIPE*

L'article 157septies prévoit que tout membre du personnel suspendu préventivement **maintient son droit au traitement.**

Il existe toutefois des exceptions prévues à l'alinéa 2 de ce même article.

*B) EXCEPTIONS*

Ainsi, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité en cas :

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

Dans ce cas, la réduction de traitement prend cours le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention.

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

Dans ce cas, la réduction de traitement prend cours le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive.

Dans tous les cas, aucune réduction n'interviendra antérieurement à la date effective de l'écartement et/ou de prise d'effet de la suspension préventive.

**REMARQUE :**

En cas de suspension préventive prise dans le cadre d'une procédure de licenciement ou dans le cadre d'une incompatibilité, le membre du personnel ne subira **aucune réduction de traitement.**

- **LIMITE A LA REDUCTION DE MOITIE DU TRAITEMENT :**

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

- RAPPEL :

***Le Pouvoir organisateur (WBE), à ce stade de la procédure, a l'obligation de tenir informée la Direction générale des personnels de l'Enseignement – Centre d'expertise des statuts et du contentieux :***

**A défaut**, la Direction Générale des Personnels de l'Enseignement ne paiera pas le membre du personnel appelé à remplacer le membre du personnel, placé en suspension préventive.

*B. Sort de la mesure de réduction de traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive*

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

Le membre du personnel reçoit dans ce cas le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où cette réduction a été opérée.

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

**- EXCEPTIONS: la mesure de réduction de traitement n'est PAS RAPPORTEE si, à l'issue de la procédure pénale :**

- 1° - le membre du personnel ne jouit plus de ses droits civils et politiques ou se trouve dans la situation où une application des lois pénales entraîne la cessation de ses fonctions ;*
- 2° - le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive **ou bénéficie d'une suspension du prononcé** (indépendamment de la poursuite ou non d'une procédure disciplinaire).*



**Attention** : un arrêt de la Cour constitutionnelle du 13 octobre 2022<sup>27</sup> a répondu à la question préjudicielle suivante :

*« L'article 157quater, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements', en vertu duquel le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait l'objet d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales est fixé à la moitié de son traitement d'activité, alors qu'une telle réduction automatique du traitement n'est pas prévue à l'égard d'autres membres du personnel, tels les agents des services décentralisés, pour lesquels le législateur de la Communauté française est également compétent, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution ? ».*

<sup>27</sup> Arrêt n°121/2022 du 13 octobre 2022 – MB 2023-01-30.

Si la Cour Constitutionnelle considère que « *La mesure de suspension préventive peut être pertinente à la lumière des objectifs poursuivis qui consistent à protéger les enfants et à assurer la sérénité dans l'établissement scolaire.* »<sup>28</sup>

*Il convient toutefois de relever que la réduction automatique de traitement s'applique à tout membre du personnel suspendu préventivement en cas d'inculpation ou de prévention dans le cadre de poursuites pénales. La mesure en cause va donc au-delà des inculpations ou préventions qui sont en lien avec les objectifs qui consistent à protéger les enfants et à assurer la sérénité dans l'établissement scolaire. Il n'apparaît pas en quoi ces objectifs sont pertinents au regard des autres poursuites pénales. En pareils cas, ces objectifs ne peuvent dès lors justifier que les membres du personnel de l'enseignement organisé par le Gouvernement de la Communauté française bénéficient de moins de garanties que les autres membres du personnel qui relèvent de la compétence de la Communauté française.*

La Cour relève que « *la disposition en cause ne porte pas sur la suspension préventive en soi, mais elle fait naître une différence de traitement au détriment des membres du personnel de l'enseignement organisé par le Gouvernement de la Communauté française, en ce qui concerne **le caractère automatique ou non de la réduction de traitement** en cas de suspension préventive dans l'hypothèse d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales.* »

La Cour constitutionnelle dira pour droit que « *L'article 157quater, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 « fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements », tel qu'il a été inséré par le décret de la Communauté française du 6 avril 1998 « portant modification du régime de la suspension préventive dans l'enseignement organisé et subventionné par la Communauté française » et tel qu'il a été modifié par le décret de la Communauté française du 30 avril 2009 « portant exécution du Protocole d'accord du 20 juin 2008 conclu pour la période 2009-2010 avec les organisations syndicales représentatives du secteur de l'enseignement », viole les articles 10 et 11 de la Constitution.* »

### **Effets de l'arrêt de la Cour constitutionnelle :**

Il convient de ne plus appliquer la réduction de traitement de manière automatique et d'apprécier au cas par cas en fonction des objectifs fixés par le législateur (cf. *supra*).

Je vous invite à respecter strictement les dispositions reprises dans la présente circulaire et à les porter à la connaissance de l'ensemble des membres du personnel de votre (vos) établissement (s),

**La Directrice générale**

**Lisa SALOMONOWICZ**

---

<sup>28</sup> *Un membre du personnel enseignant ou d'éducation est soupçonné de faits de pédophilie ou de mœurs ou d'autres délits ou crimes qui revêtent un caractère de gravité et qui sont commis à l'encontre de mineurs d'âge.*

## **Annexe 1 - Notions générales de procédure pénale**

### **a) Généralités - Définition :**

- Lorsqu'une infraction a été commise (crime, délit ou contravention), celle-ci **peut** donner naissance à **l'action publique** exercée, au nom de la société, par le ministère public (ou parquet).
- L'action publique peut être définie comme *l'action d'intérêt général née d'un fait qualifié infraction et qui a pour objet la poursuite, devant les autorités compétentes, spécialement les cours et tribunaux, dans les formes prescrites par la loi, de la personne prévenue ou accusée de ladite infraction, aux fins d'examiner la culpabilité de cette personne et de lui appliquer, si elle est coupable, les sanctions ou mesures prévues par les lois pénales.*<sup>29</sup>

La **poursuite pénale** se définit quant à elle comme la **mise en œuvre de l'action publique**.

- D'autre part, lorsqu'elle crée un dommage, l'infraction peut également donner lieu à **l'action civile**, intentée par la victime ou ses ayants-droit, visant à la réparation du dommage subi.

En cas d'inertie du ministère public, la victime de l'infraction a la possibilité de **mettre en mouvement l'action publique** :

- soit par citation directe devant la juridiction de jugement
- soit par la **constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction**.

Par conséquent, dans ces 2 cas, lorsqu'il y a citation directe ou constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction, il y a mise en mouvement de l'action publique et par conséquent « poursuites pénales ».

### **b) La phase préliminaire du procès pénal (information et instruction)**

La phase préliminaire du procès pénal, dont l'objet est de constituer le dossier répressif, peut prendre la forme d'une information ou d'une instruction.

#### **1° L'information**

L'article 28bis, §1<sup>er</sup> al.1 du Code d'instruction criminelle définit l'information comme :

*« L'ensemble des actes destinés à rechercher les infractions, leurs auteurs et les preuves, et à rassembler les éléments utiles à l'exercice de l'action publique ».*

---

<sup>29</sup> M. FRANCHIMONT, A. JACOBS et A. MASSET, Manuel de procédure pénale, 4ème éd., Larcier, Bruxelles, 2012, p. 42.

L'information est une procédure de type inquisitoire, c'est-à-dire qu'elle demeure secrète, écrite et non contradictoire<sup>30</sup>.

On peut distinguer trois modes de connaissance des infractions :

- les dénonciations
- les plaintes
- la recherche des infractions par les agents de l'autorité.

**Lorsque l'information est clôturée, le ministère public a le choix entre différentes options :**

- Une citation directe devant le tribunal de police ou le tribunal correctionnel : il y a poursuites pénales ;
- Une proposition de transaction : il s'agit d'une alternative aux poursuites pénales ;
- Une médiation pénale : il s'agit d'une alternative aux poursuites pénales ;
- La mise du dossier à l'instruction par un réquisitoire aux fins d'informer (réquisitoire de mise à l'instruction) : il y a poursuites pénales ;
- La saisine de la chambre des mises en accusation pour un contrôle des méthodes particulières de recherche d'observation et d'infiltration auxquelles a eu recours le procureur du Roi lorsque ce dernier décide d'engager des poursuites : il y a poursuites pénales ;
- Un classement sans suite du dossier, lequel doit être motivé : Il n'y a pas de poursuites pénales

**Pendant l'information, la personne faisant éventuellement l'objet des investigations du ministère public ne peut être qualifiée que de « suspect ». Par conséquent, le régime de suspension préventive exposé dans la circulaire ne trouverait dès lors pas d'application à l'encontre d'un membre du personnel à propos duquel n'est menée encore qu'une information.**

**Ce n'est que si le ministère public décide de mettre en mouvement l'action publique que l'on pourra parler de « poursuites pénales » et le Pouvoir organisateur (WBE) pourrait alors décider de mettre en œuvre la procédure de suspension préventive conformément à la procédure décrite dans les différents statuts, et ce quelle que soit la nature de l'infraction.**

**Si celle-ci présente en outre un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable d'éloigner le membre du personnel de son établissement, le Pouvoir organisateur (WBE) décidera éventuellement de l'écartier sur-le-champ.**

Cette décision n'est cependant pas irréversible : le procureur du Roi peut ultérieurement décider de reprendre l'enquête, voire de mettre en œuvre l'action publique. Par ailleurs, **le classement sans suite ne peut intervenir dans certains cas, notamment lorsque la victime s'est constituée**

---

<sup>30</sup> L. KENNES et S. MARY, « Les fondements de la phase préliminaire du procès pénal », J.T., 2008, pp. 654-659 ; R. MOLDERS, « Pour l'assistance de l'avocat au stade de l'information pénale », J.T., 2009, p. 117.

**partie civile : en effet, dans ce cas, l'action publique est bel et bien déjà engagée.**

2° L'instruction

L'article 55 du Code d'instruction criminelle définit l'instruction comme « *l'ensemble des actes qui ont pour objet de rechercher les auteurs d'infraction, de rassembler les preuves et de prendre les mesures destinées à permettre aux juridictions de statuer en connaissance de cause. Elle est conduite sous la direction et sous l'autorité du juge d'instruction* ».

Lorsque des mesures de contrainte s'imposent – par exemple, écoute téléphonique, mandat d'arrêt ou de perquisition –, le ministère public doit requérir un juge d'instruction. L'affaire fait alors l'objet d'une instruction judiciaire, menée par le juge d'instruction.

Il existe trois modes de saisine du juge d'instruction :

- est saisi par le procureur du Roi
- est saisi par la partie civile
- flagrant délit

Il a pour mission d'instruire à charge et à décharge.

L'intervention d'un juge d'instruction, qu'il soit saisi par le parquet ou par une constitution de partie civile, ou qu'il se saisisse d'office en cas de flagrant délit, met en œuvre l'action publique; la personne sera dès ce stade considérée comme **poursuivie pénalement**.

Le Pouvoir organisateur (WBE) pourrait dès lors décider de mettre en œuvre la procédure de suspension préventive conformément à la procédure décrite dans les différents statuts, et ce, quelle que soit la nature de l'infraction.

Si celle-ci présente en outre un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable d'éloigner le membre du personnel de son établissement, le pouvoir organisateur (WBE) décidera éventuellement en outre de l'écarter sur-le-champ.

Par ailleurs, l'article 61bis du Code d'instruction criminelle indique que **le juge d'instruction procède à l'inculpation de toute personne contre laquelle existent des indices sérieux de culpabilité**.

La personne qui n'était alors qualifiée que de suspect devient alors « **inculpée** ». Par conséquent, le membre du personnel suspendu préventivement pourrait voir son **traitement réduit de moitié, à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit cette inculpation**.

Une fois l'instruction terminée (inculpation ou pas), le juge d'instruction transmet le dossier au Procureur du Roi qui rédigera un réquisitoire concernant le sort qu'il désire voir réserver à l'action publique par la chambre du conseil (juridiction d'instruction composée d'un juge unique).

Celle-ci, non tenue par l'avis du Ministère public, rendra alors, selon qu'il existe ou non des charges suffisantes à l'encontre de l'inculpé ou du suspect, une ordonnance de renvoi devant le tribunal ou une ordonnance de non-lieu. Elle peut aussi, si elle ne s'estime pas complètement informée, demander

au juge d'instruction de poursuivre l'enquête.

Si la **chambre du conseil** rend une **ordonnance de renvoi** à l'égard d'une personne passée par le stade de l'instruction, cette personne est qualifiée de « **prévenue** », qu'elle ait été inculpée ou non durant l'instruction.

**La chambre des mises en accusation** (juridiction d'instruction composée de trois magistrats) statue sur les appels des ordonnances de la chambre du conseil et est seule compétente pour renvoyer l'inculpé en Cour d'Assises. Ses arrêts sont susceptibles de pourvoi en cassation.

### 3° La mini-instruction

La loi du 12 mars 1998 (dite loi Franchimont) relative à l'amélioration de la procédure pénale au stade de l'information et de l'instruction introduit dans le Code d'instruction criminelle une nouvelle procédure qualifiée de « mini-instruction ».

Ainsi, le **Procureur du Roi peut**, par ce biais, obtenir de la part du juge d'instruction l'accomplissement de certains actes **d'instructions**, tels l'autopsie, l'identification du titulaire d'un numéro de téléphone, l'exploration corporelle,... à l'exclusion du mandat d'arrêt, des écoutes téléphoniques et des perquisitions.

Lorsqu'il est saisi d'une « mini-instruction », le juge d'instruction peut décider soit de renvoyer le dossier au procureur du Roi après l'exécution de l'acte d'instruction requis, soit de poursuivre lui-même l'enquête. Dans la première hypothèse, le Procureur du Roi retrouve ses prérogatives et poursuit l'information ; **dans la seconde, une instruction au sens plein du terme est ouverte et l'action publique irrévocablement engagée** (« poursuites pénales », mais non encore « inculpation » à ce stade).

#### *c) La phase de jugement du procès pénal*

La phase de jugement implique l'intervention des juridictions du fond qui ont pour principale mission de déterminer si les infractions dont elles sont saisies sont ou non établies.<sup>31</sup>

C'est la nature des faits délictueux servant de fondement aux poursuites qui conditionne leur compétence.

L'article 149 de la Constitution dispose que tout jugement est motivé et prononcé en audience publique.

---

<sup>31</sup> M. FRANCHIMONT, A. JACOBS et A. MASSET, Manuel de procédure pénale, 4ème éd., Larcier, Bruxelles, 2012

## Les juridictions de fond en matière pénale sont les suivantes :

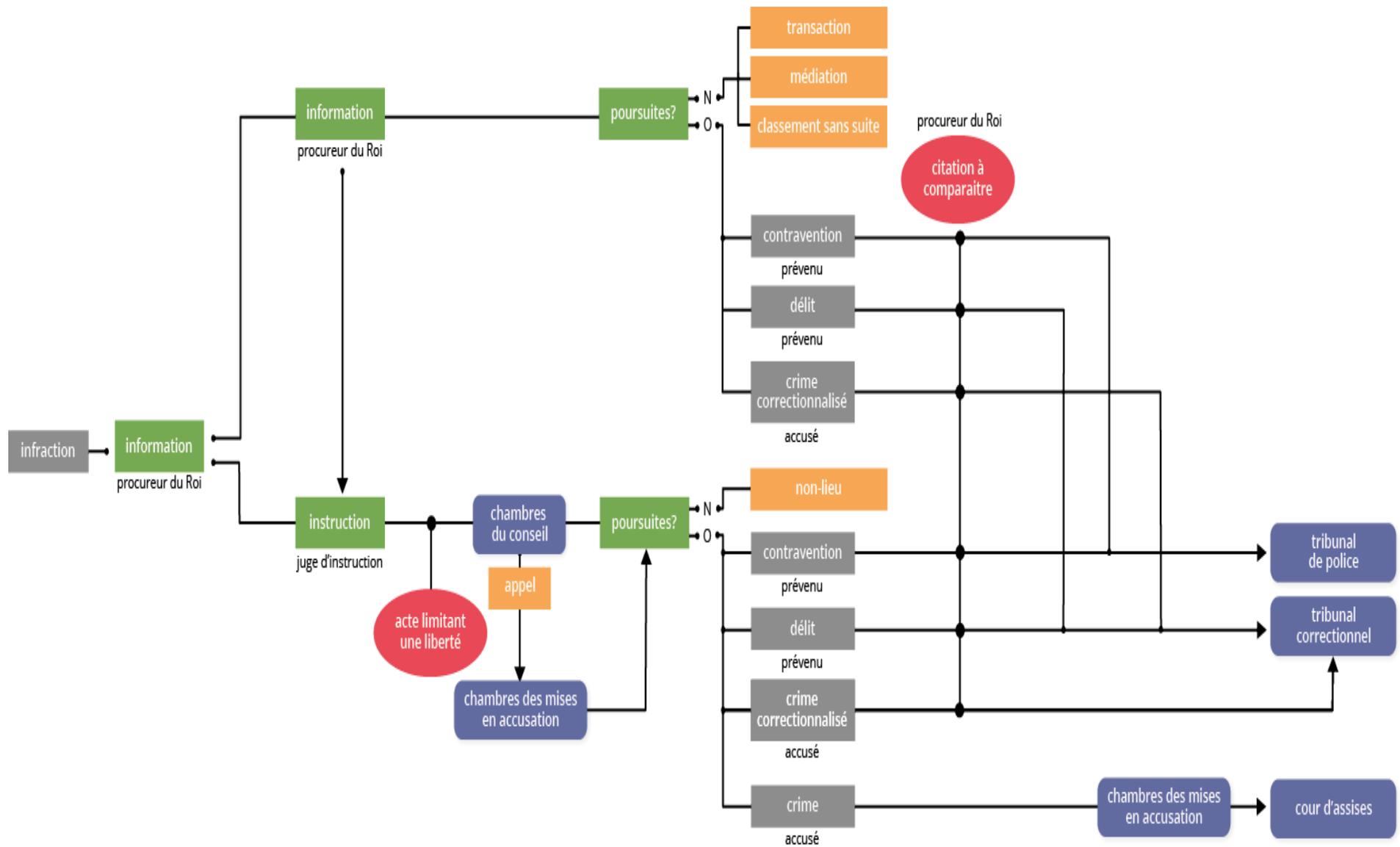
1. **Le Tribunal de Police**, compétent pour statuer sur :
  - a) les contraventions ;
  - b) les délits contraventionnalisés.
  
2. **Le tribunal de 1<sup>ère</sup> instance, chambre correctionnelle**, compétent pour statuer sur :
  - a) les délits ;
  - b) les crimes correctionnalisés ;
  - c) l'appel des jugements du Tribunal de Police.
  
3. **La Cour d'appel**, compétente pour statuer sur l'appel des jugements rendus en premier ressort par le Tribunal correctionnel (voir 2. a et b).
  
4. **La Cour d'Assises**, compétente pour les crimes et les délits politiques ou de presse.

Saisie de l'affaire, la juridiction compétente va rendre une décision susceptible de **recours**.

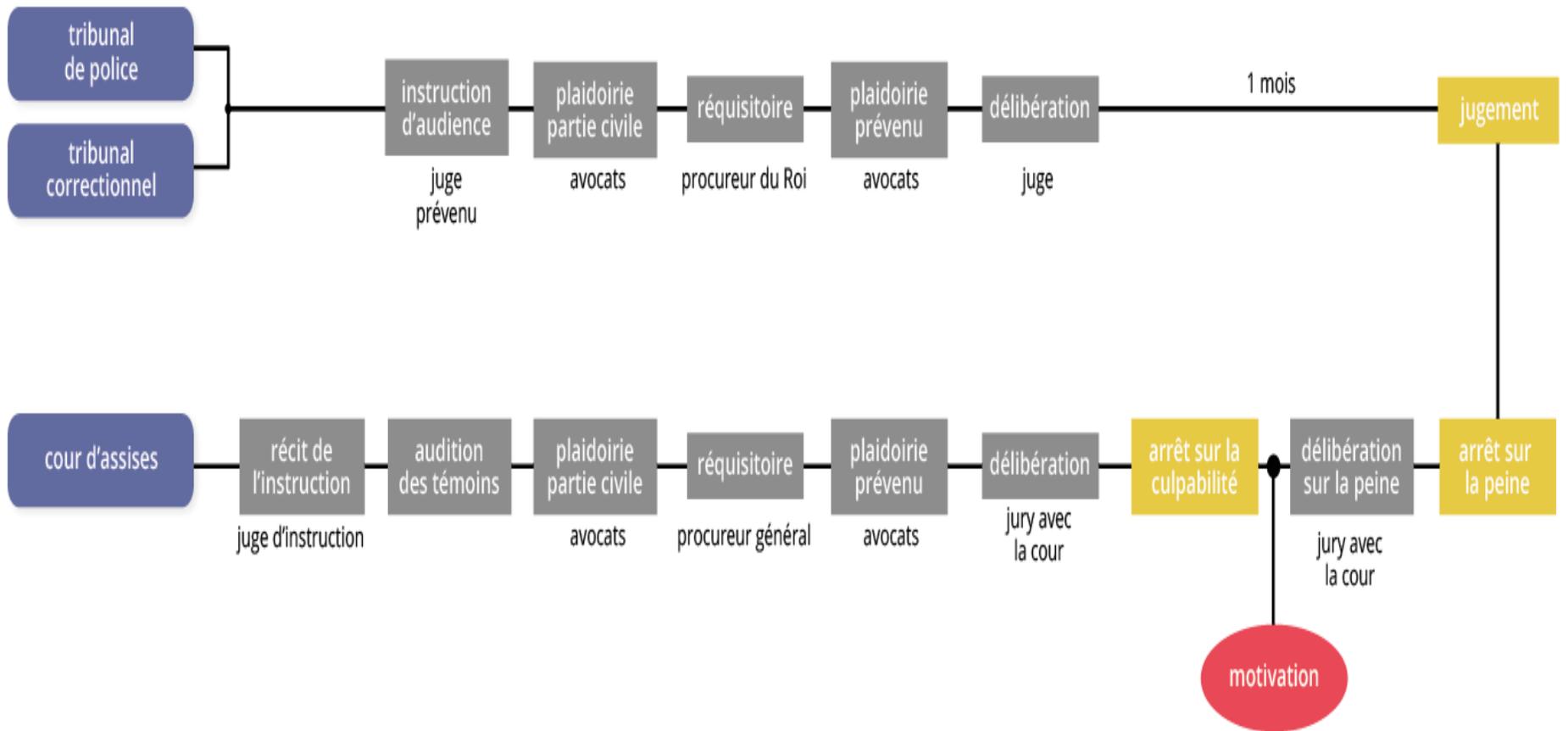
Ceux-ci se divisent en deux groupes :

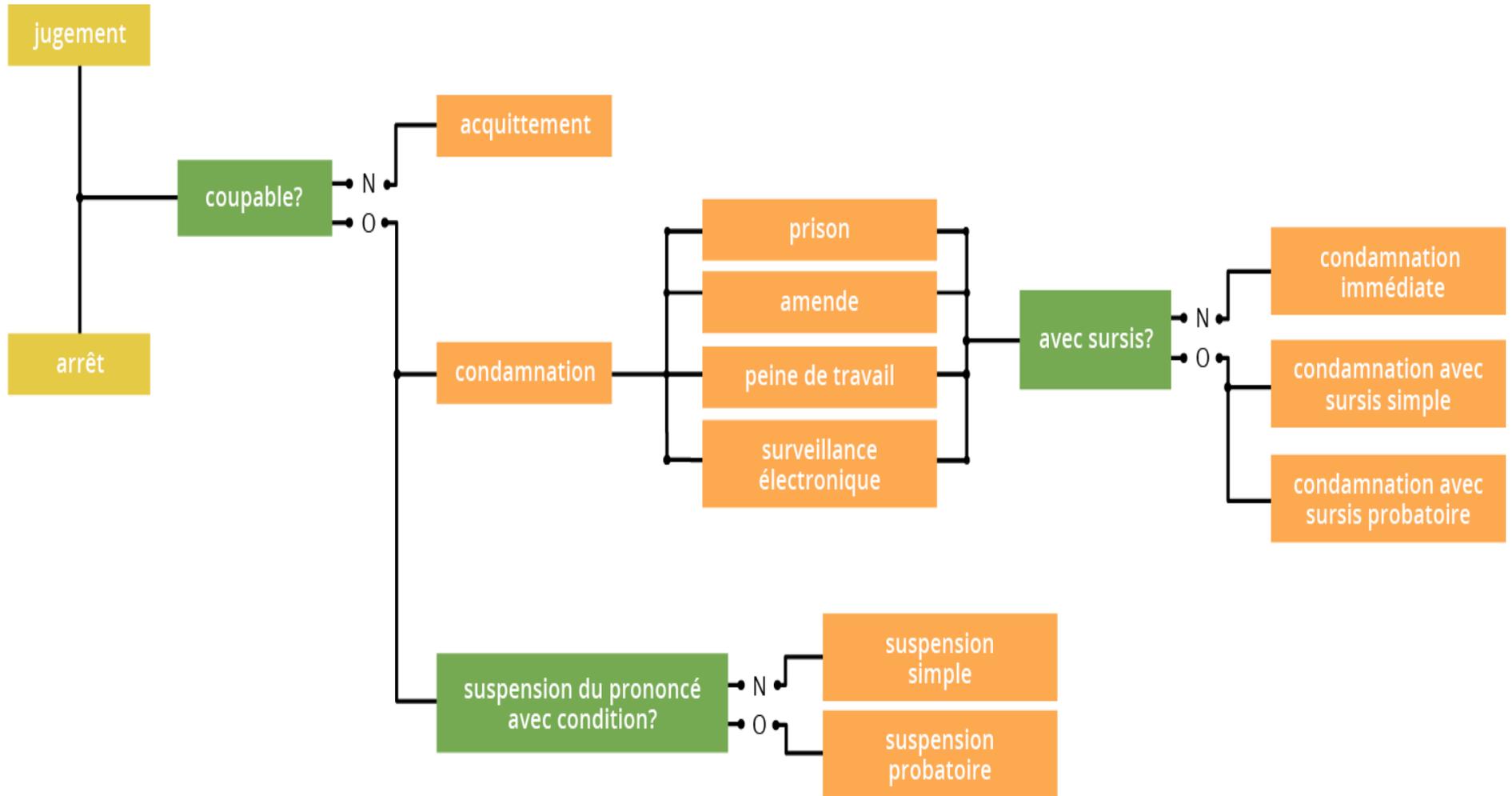
- **les recours ordinaires** (appel et opposition) pour les décisions rendues en premier ressort (voir 1, a et b et 2, a et b) ;
- **les recours extraordinaires** dont le principal est le pourvoi en cassation contre les décisions rendues en dernier ressort, c'est-à-dire qui ne sont plus susceptibles de recours ordinaire (2, c et 3) violant la loi ou une règle de procédure.

La notion de « **condamnation définitive** » telle qu'utilisée dans le régime de la suspension préventive vise la **condamnation qui n'est plus susceptible d'aucun recours, ni ordinaire, ni extraordinaire**.



<https://www.questions-justice.be/La-proc%C3%A9dure-p%C3%A9nale>





## **ANNEXE 2 : Coordonnées des différentes Directions de gestion**

**Administration générale de l'Enseignement (AGE)  
Direction générale des personnels de l'enseignement (DGPE) - Service  
général de la Gestion des Personnels de l'Enseignement (SGGPE)**

### **Enseignement obligatoire (fondamental et secondaire)**

#### **Direction de gestion de Bruxelles-Capitale**

Responsable : Monsieur Renaud Van ELEWYK, Directeur

Tél : 02/413 34.71

@ : [DGPE.bruxelles@cfwb.be](mailto:DGPE.bruxelles@cfwb.be)

Boulevard Léopold II, - 1080 BRUXELLES

#### **Direction de gestion du Brabant wallon**

Responsable : Madame Odette ZOUNGRANA, Directrice

Tél : 067/64.47.11. Fax : 067/64.47.30.

@ : [odette.zougrana@cfwb.be](mailto:odette.zougrana@cfwb.be)

Rue Altiero Spinelli, 5 - 1401 NIVELLES

#### **Direction de gestion du Hainaut II**

Responsable : Monsieur Fabrice VERBEKE, Directeur

Tél : 071/58 53 45

@ : [fabrice.verbeke@cfwb.be](mailto:fabrice.verbeke@cfwb.be)

Boulevard Tirou, 185 - 6000 CHARLEROI

#### **Direction de gestion de Liège**

Responsable : Madame Nathalie TODDE, Directrice

Tél : 04/364.13.11

@ : [nathalie.todde@cfwb.be](mailto:nathalie.todde@cfwb.be)

Rue des Guillemins, 16/34 - 4000 LIEGE

### **Direction de gestion Namur-Luxembourg**

Responsable : Madame Annabelle PETIT, Directrice

Tél : 081/82.50.85

@ : [annabelle.petit@cfwb.be](mailto:annabelle.petit@cfwb.be)

Avenue Gouverneur Bovesse, 41- 5100 JAMBES

### **Enseignement de promotion sociale**

*Direction de l'enseignement non-obligatoire et des CPMS*

*Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles*

*Direction générale des personnels de l'enseignement*

Boulevard Léopold II, 44

1080 BRUXELLES

Responsable :

\* Madame Yolande PIERRARD Directrice

☎ : 02/413.41.42

☒ : 02/413.40.78

@ : [yolande.pierrard@cfwb.be](mailto:yolande.pierrard@cfwb.be)

Boulevard Léopold II, - 1080 BRUXELLES

### **Centres PMS**

*Direction de l'enseignement non-obligatoire et des CPMS*

*Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles*

*Direction générale des personnels de l'enseignement*

Boulevard Léopold II, 44

1080 BRUXELLES

Responsable :

\* Madame Yolande PIERRARD Directrice

☎ : 02/413.41.42

☒ : 02/413.40.78

@ : [yolande.pierrard@cfwb.be](mailto:yolande.pierrard@cfwb.be)

Boulevard Léopold II, - 1080 BRUXELLES