



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire n° 9294

du 21/06/2024

La suspension préventive dans l'enseignement supérieur non universitaire organisé par la Communauté française

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 21/06/2024
Documents à renvoyer	oui, voir contenu de la circulaire

Résumé	Indique les documents à envoyer au pouvoir régulateur lorsque le PO WBE prend une mesure de suspension préventive à l'égard d'un de ses membres du personnel
--------	--

Mots-clés	Suspension préventive
-----------	-----------------------

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement
Wallonie-Bruxelles Enseignement	Internats supérieur Ecoles supérieures des Arts Hautes Ecoles

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 caroline.marechal@cfwb.be



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 supérieur non universitaire organisé par la Communauté française

Mot d'introduction

Mesdames, Messieurs,

En date du 1^{er} 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^{er} septembre 2019, les compétences de Pouvoir organisateur en matière d'écartement sur-le-champ et de suspension préventive reprises dans les différents statuts visés en infra de la présente circulaire.

Il s'avérait 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 matières

Mot d'introduction.....	2
I. NOUVEAUTES ET MODIFICATIONS.....	5
II. INFORMATION PREALABLE	5
III. DOCUMENTS A ENVOYER	6
IV. PERSONNE A CONTACTER.....	9
CHAPITRE 1. LES MEMBRES DU PERSONNEL DIRECTEUR ET ENSEIGNANT DEFINITIFS	10
1. La mesure de suspension préventive.....	10
1.1 Nature.....	10
1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée.....	10
1.3. Procédure	11
1.4. Effets de la décision de suspension préventive.....	13
1.5. Durée de la suspension préventive	13
2. La mesure d'écartement sur-le-champ	15
2.1. Nature.....	15
2.2. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée	15
2.3. Procédure.....	15
3. Traitement du membre du personnel définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive	15
3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive.	15
3.2. Sort de la mesure de réduction du traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive.....	18
CHAPITRE 2. LES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT TEMPORAIRES	20
1. La mesure de suspension préventive	20
1.1 Nature.....	20
1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée.....	20
1.3. Procédure	21
1.4. Effets de la décision de suspension préventive.....	22
1.5. Durée de la suspension préventive	23
2. La mesure d'écartement sur-le-champ	23
2.1. Nature.....	23
2.2. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée	23
2.3. Procédure.....	23
3. Traitement du membre du personnel temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive.....	24
3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive.	24
3.2. Sort de la mesure de réduction du traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive.....	26

CHAPITRE 3. LE PERSONNEL ADMINISTRATIF	27
SECTION 1. LES MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DEFINITIFS.....	27
1. La mesure de suspension préventive	27
1.1 Nature.....	27
1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée.....	27
1.3. Procédure	28
1.4. Effets de la décision de suspension préventive.....	30
1.5. Durée de la suspension préventive	30
2. La mesure d'écartement sur-le-champ	32
2.1. Nature.....	32
2.2. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée.....	32
3. Traitement du membre du personnel administratif définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive.....	32
3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive.	32
3.2. Sort de la mesure de réduction du traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive	35
SECTION 2. LES MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF TEMPORAIRES. 38	
1. La mesure de suspension préventive	38
1.1. Nature.....	38
1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée.....	38
1.3. Procédure	39
1.4. Effets de la décision de suspension préventive.....	40
1.5. Durée de la suspension préventive	41
2. La mesure d'écartement sur-le-champ	41
2.1. Nature.....	41
2.2. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée.....	41
3. Traitement du membre du personnel administratif temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive.....	42
3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive.	42
3.2. Sort de la mesure de réduction du traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive	44
ANNEXE 1 - NOTIONS GENERALES DE PROCEDURE PENALE.....	45
ANNEXE 2: COORDONNEES DE LA DIRECTION DE GESTION DE L'ENSEIGNEMENT NON OBLIGATOIRE.....	53



I. NOUVEAUTES ET MODIFICATIONS

La présente circulaire a pour but d'introduire l'ensemble des informations relatives aux différents décrets et jurisprudence, mettant en œuvre la procédure de suspension préventive dans **l'enseignement supérieur organisé par la Communauté française** (Hautes écoles et Ecoles supérieures des Arts) :



– *du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française*

– *du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts*

– *du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture, organisés ou subventionnés par la Communauté française,*

Suite à l'ensemble des modifications apportées aux différents décrets précités, il est apparu opportun de **rassembler les instructions** dans un seul document reprenant l'ensemble de la réglementation en vigueur, relativement à la procédure de suspension préventive des membres du personnel enseignant et auxiliaire d'éducation définitifs d'une part (chapitre 1), temporaires d'autre part (chapitre 2), ainsi que des membres du personnel administratif (chapitre 3).



II. INFORMATION PREALABLE

Les dispositions des décrets précités 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'écartier sur-le-champ* de ses fonctions lorsque l'intérêt de l'enseignement le requiert.

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. Il est donc apparu indispensable pour une bonne compréhension et une correcte application des nouvelles 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
1080Bruxelles
+ 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 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 procédure disciplinaire et d'audition disciplinaire.
- **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, 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.
- **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) ;**
 - 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, 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 sur base 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).**
- **en cas de recours par le membre du personnel contre la décision d'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, et copie de sa notification au membre du personnel ;



A la Direction de gestion compétente (voir annexe 2 pour les coordonnées) :

Transmission du HE 12/A12 signalant la modification de la situation du membre du personnel.

Rédaction du HE 12/A12 :

–*relatif au membre du personnel en suspension préventive* : Transmission du HE 12 /A12 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 HE 12 /A12
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, la Direction de l'Enseignement non obligatoire sera autorisée à payer le traitement du remplacement durant la période d'écartement du membre du personnel concerné par la mesure.

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 Fédération Wallonie-Bruxelles ne liquidera pas le traitement du membre du personnel remplaçant.

IV. PERSONNE A CONTACTER

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

Identité	Fonction	Matière	Coordonnées
MARECHAL Caroline	Directrice	Suspension préventive et écartement sur-le- champ	02/413.39.39 caroline.marechal@cfwb.be
Secrétariat CES	Secrétariat	Suspension préventive et écartement sur-le- champ	02/413.29.11 secretariat.ces@cfwb.be

CHAPITRE 1. Les membres du personnel directeur et enseignant 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 87 et suivants du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et aux articles 168 et suivants du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précité.

1. La mesure de suspension préventive

1.1 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.

1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée

L'article 88 du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et l'article 169 du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précisent 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 :

- 1° si le membre du personnel fait l'objet de **poursuites pénales**;
- 2° dès qu'une **procédure disciplinaire** est engagée contre le membre du personnel par le Pouvoir organisateur (WBE) ;
- 3° dès que le Pouvoir organisateur (WBE) notifie au membre du personnel, par lettre recommandée à la Poste, la constatation d'une **incompatibilité**.

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 pénales¹.

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.

1.3. 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.

A] 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:

- soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets 3 jours ouvrables² 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.

B] 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.

¹ 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* ». Pour plus de précisions sur ces notions, voir annexe 1.

² 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* ».

C] NOTIFICATION DE LA DECISION

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur (WBE) **expédie** sa décision au membre du personnel **par lettre recommandée à la poste** et ce, même si, ni le membre du personnel ni son représentant n'a pu être entendu.

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.³)

Ici, nous comptabilisons le jeudi 5, le vendredi 6 et le 3^{ème} 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.

m

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 : « les délais se calculent comme suit :

- a) le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris ;
- b) le jour de l'échéance est compté dans le délai ;
- c) 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 ouvrable⁴

³ Article 53 du code judiciaire

⁴ Article 4 du Décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ; Article 2 §2 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants).

1.4. 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 **le 3^{ème} jour ouvrable** qui suit la date de son expédition.

Ces **effets consistent** :

- en l'écartement du membre du personnel de ses fonctions ;
- éventuellement en une réduction du traitement de moitié (voir point 3.)

Illustration sur la base de l'exemple 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^{ème} 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

1.5. Durée de la suspension préventive

1° Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée. Elle expire en tout cas le jour où la procédure pénale est **définitivement clôturée**⁵

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

3° Dans le cadre d'une procédure disciplinaire :

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'un 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)**⁶.

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

⁵ C. Trav. Liège, du 11 octobre 2011, Charles BECKER c/ Institut Supérieur de Musique et de Pédagogie : « Dès lors que les poursuites [pénales] sont terminées, que ce soit par un acquittement, un non-lieu ou une condamnation, les poursuites prennent fin. Par conséquent, la mesure [de suspension préventive] prend fin également sans qu'il soit requis que le Pouvoir organisateur ou la Fédération Wallonie-Bruxelles le notifie au membre du personnel. La raison d'être de la mesure [de suspension préventive] a disparu. (...). Il en résulte que le membre du personnel concerné doit informer le Pouvoir organisateur de la décision finale intervenue sur le plan pénal et reprendre le travail, sauf incapacité de travail pour raisons médicales, lesquelles doivent alors être régulièrement déclarées à l'organisme compétent. Si le membre du personnel ne reprend pas le travail à l'issue de la procédure pénale, il est en absence injustifiée ».

⁶ L'arrêt précité du 11 octobre 2011 ajoute qu'il importe peu que le Pouvoir organisateur ait été informé tardivement de l'issue des poursuites.

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

2° **le troisième jour ouvrable** qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de sanction 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 décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

REMARQUE IMPORTANTE :

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire⁷, **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)**, 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.

⁷ Dans le cadre d'une suspension préventive prise sur base d'une incompatibilité ou sur poursuites pénales, il est recommandé de procéder à une confirmation trimestrielle du membre du personnel, après l'avoir ré-auditionné. En effet, même si le Statut ne le prévoit pas, le principe général de droit et de bonne administration « Audi alteram partem » implique que le membre du personnel puisse être entendu préalablement à la confirmation de la décision. Il pourra ainsi faire valoir le cas échéant de nouveaux arguments survenus durant cette période, et pouvant justifier ou non son maintien en suspension préventive. Ainsi, l'arrêt n° 180.461 du Conseil d'Etat, du 4 mars 2008 précise : « la mesure de confirmation d'une suspension préventive est destinée à contrôler si les motifs tirés de l'intérêt du service ayant justifié la suspension initiale ont gardé leur actualité et leur pertinence ».

2. 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)**.

2.1. Nature

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

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

Conformément à l'article 88, §3 du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et à l'article 169, §3 du décret du 21 décembre 2001(E.S.A.), 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.

2.3. 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'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.

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

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

3.1.1. Pendant l'écartement-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 (cfr. ci-dessous).

3.1.2. Pendant la suspension préventive

A] PRINCIPE

L'article 88 bis du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et l'article 169 bis du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) énoncent le principe du maintien du traitement en faveur du membre du personnel définitif placé en suspension préventive. Il existe toutefois des exceptions prévues à l'alinéa 2 de ces mêmes articles.

B] EXCEPTIONS

Le membre du personnel voit son traitement réduit de moitié dans 5 cas :

1°- Dans le cadre de poursuites pénales, s'il est inculqué ou prévenu ;

Dans ce cas, la réduction du traitement prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention.

2°- Dans le cadre 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 du traitement prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive.

3°- Dans le cadre d'une 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°- Dans le cadre d'une procédure disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au Pouvoir organisateur (WBE)

Dans ce cas, la réduction du traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit la notification du Pouvoir organisateur (WBE) au membre du personnel de l'application de la procédure disciplinaire en question.

5°- Si le membre du personnel fait l'objet de l'une des propositions de sanctions disciplinaires suivantes :

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

LIMITE A LA REDUCTION DE MOITIE DU TRAITEMENT :

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.



REMARQUE IMPORTANTE : Un arrêt de la Cour constitutionnelle du 13 octobre 2022⁸ 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* ⁹, 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*

⁸ Arrêt n°121/2022 du 13 octobre 2022 – MB 2023-01-30

⁹ *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*

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 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).

- RAPPEL :

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

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

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

L'article 88 ter du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et l'article 169 ter du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) prévoient un principe assorti de trois exceptions.

A] PRINCIPE : A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction du 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.

B] 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 : (**UNIQUEMENT POUR LES ESA**)*

- la suspension par mesure 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 suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

- REMARQUES :

1. 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, 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.

Dans ce cas, le membre du personnel percevra le complément de son traitement indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts calculés au taux légal lesquels sont 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^{er} 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^{er} 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^{er} janvier au 31 août) et que la sanction disciplinaire de suspension disciplinaire sort ses effets le 1^{er} septembre pour une durée de 6 mois, le membre du personnel « récupère » 2 mois de réduction de son 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**.

2. En cas de **fin de fonction**, conformément à l'article 91 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et à l'article 209 du Décret du 20 décembre 2001(E.S.A.), 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 enseignant temporaires

Ces mesures ainsi que l'ensemble des procédures qui y sont liées ne concernent, sous ce chapitre, que les membres du personnel temporaires. Elles sont régies par les articles 89 et suivants du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et par les articles 170 et suivants du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précités.

1. La mesure de suspension préventive

1.1 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.

1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée

Les articles précités précisent 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.

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.
- 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 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 pénales¹⁰.

¹⁰ 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.

1.3. 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.

A] 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:

- soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets 3 jours ouvrables¹¹ 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.

B] 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.

C] NOTIFICATION DE LA DECISION

Dans les **10 jours ouvrables** après le jour prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur (WBE) **expédie** sa décision au membre du personnel **par lettre recommandée à la poste** et ce, même si, ni le membre du personnel ni son représentant n'a pu être entendu.

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.¹²)

¹¹ A ne pas confondre avec « le 3^{ème} jour ouvrable ».

¹² Article 53 du code judiciaire

Ici, nous comptabilisons le jeudi 5, le vendredi 6 et le 3^{ème} 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 : « les délais se calculent comme suit :

- a) le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris ;
- b) le jour de l'échéance est compté dans le délai ;
- c) 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 ouvrable¹³

1.4. 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 **le 3^{ème} jour ouvrable** qui suit la date de son expédition.

Ces effets consistent :

- en l'écartement du membre du personnel de ses fonctions ;
- éventuellement en une réduction du traitement de moitié (voir point 3.)

Illustration sur la base de l'exemple 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^{ème} 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.

¹³ Article 4 du Décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ; Article 2 §2 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants).

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

1.5. Durée de la suspension préventive

Conformément à l'article 170 quater du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) et aux articles 90 du décret du 24 juillet 1997 (H.E.), la mesure de suspension préventive **prend fin de plein droit à la date à laquelle la désignation à titre temporaire prend fin, et au plus tard le dernier jour** de l'année académique.

Conformément à l'article 170, §4 du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et à l'article 89, §4 du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.), la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ; ce qui n'est pas le cas dans le cadre de poursuites pénales.

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 de sa priorité, voire 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.

2. 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) pour un membre du personnel temporaire.**

2.1. Nature

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

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

Conformément à l'article 170, §3 du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et à l'article 89, §3 du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.), 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.

2.3. 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'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.

3. Traitement du membre du personnel temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive

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

3.1.1. Pendant l'écartement 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 (cfr. ci-dessous).

3.1.2. Pendant la suspension préventive

A] PRINCIPE

L'article 89 bis du décret du 24 juillet 1997(H.E.) et l'article 170 bis du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) énoncent le principe du maintien du traitement en faveur du membre du personnel temporaire placé en suspension préventive. Il existe toutefois des exceptions prévues par ces mêmes articles.

B] EXCEPTIONS

Le membre du personnel voit son traitement réduit de moitié dans 2 cas :

1°- *Dans le cadre de poursuites pénales, s'il est inculqué ou prévenu ;*

Dans ce cas, la réduction du traitement prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention.

2°- *Dans le cadre 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 du traitement prend cours le 1^{er} 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 incompatibilité, le membre du personnel ne subira **aucune réduction de traitement.**

- LIMITE A LA REDUCTION DE MOITIE DU TRAITEMENT :

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.



REMARQUE IMPORTANTE : Un arrêt de la Cour constitutionnelle du 13 octobre 2022¹⁴ 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 ¹⁵, 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. »*

¹⁴ Arrêt n° 121/2022 du 13 octobre 2022 – MB 2023-01-30

¹⁵ *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*

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 d'un 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).

RAPPEL :

Je vous rappelle l'**obligation qu'a le Pouvoir organisateur (WBE)**, à ce stade de la procédure, **de tenir informée la Direction générale des personnels de l'enseignement – Centre d'expertise statuaire et du Contentieux.**

A défaut, la Fédération Wallonie-Bruxelles ne paiera pas le membre du personnel appelé à remplacer le membre du personnel, placé en suspension préventive.

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

L'article 89 ter du décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et l'article 170 ter du décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) prévoient un principe assorti de deux exceptions.

A] PRINCIPE : A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction du 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.

B] EXCEPTIONS: la mesure de réduction du 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, suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

CHAPITRE 3. Le personnel administratif

Section 1. Les membres du personnel administratif définitifs

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

Elles sont régies par les articles 34 et suivants du décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture, organisés ou subventionnés par la Communauté française.

1. La mesure de suspension préventive

1.1 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 de service de l'activité de service.

1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée

L'article 34 §1^{er} du décret du 20 juin 2008 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 administratif définitif, à savoir :

- 1° si le membre du personnel fait l'objet de **poursuites pénales**;
- 2° dès qu'une **procédure disciplinaire** est engagée contre le membre du personnel par le Pouvoir organisateur (WBE) ;
- 3° dès que le Pouvoir organisateur (WBE) notifie au membre du personnel, par lettre recommandée à la Poste, la constatation d'une **incompatibilité**.

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.
- 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 pénales¹⁶.

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.

1.3. 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.

A] 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:

- soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets 3 jours ouvrables¹⁷ 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.

B] 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.

¹⁶ 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* ». Pour plus de précisions sur ces notions, voir annexe 1.

¹⁷ 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* ».

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.

C] NOTIFICATION DE LA DECISION

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur (WBE) **expédie** sa décision au membre du personnel **par lettre recommandée à la poste** et ce, même si, ni le membre du personnel ni son représentant n'a pu être entendu.

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.¹⁸)

Ici, nous comptabilisons le jeudi 5, le vendredi 6 et le 3^{ème} 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 : « les délais se calculent comme suit :

- a) le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris ;

¹⁸ Article 53 du code judiciaire

b) le jour de l'échéance est compté dans le délai ;

c) 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 ouvrable¹⁹

1.4. 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 **le 3^{ème} jour ouvrable qui suit la date de son expédition.**

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 sur la base de l'exemple 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^{ème} 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

1.5. Durée de la suspension préventive

1° Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée. Elle expire cependant le jour où la procédure pénale est définitivement clôturée²⁰

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

3° Dans le cadre d'une procédure disciplinaire :

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'un 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)**²¹.

¹⁹ Article 2 §2 du décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française [remplace l'intitulé : Décret relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française]

²⁰ C. Trav. Liège, du 11 octobre 2011, Charles BECKER c/ Institut Supérieur de Musique et de Pédagogie : « Dès lors que les poursuites [pénales] sont terminées, que ce soit par un acquittement, un non-lieu ou une condamnation, les poursuites prennent fin. Par conséquent, la mesure [de suspension préventive] prend fin également sans qu'il soit requis que le Pouvoir organisateur ou la Fédération Wallonie-Bruxelles le notifie au membre du personnel. La raison d'être de la mesure [de suspension préventive] a disparu. (...). Il en résulte que le membre du personnel concerné doit informer le Pouvoir organisateur de la décision finale intervenue sur le plan pénal et reprendre le travail, sauf incapacité de travail pour raisons médicales, lesquelles doivent alors être régulièrement déclarées à l'organisme compétent. Si le membre du personnel ne reprend pas le travail à l'issue de la procédure pénale, il est en absence injustifiée ».

²¹ L'arrêt précité du 11 octobre 2011 ajoute qu'il importe peu que le Pouvoir organisateur ait été informé

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

1° après six mois si dans ce délai, aucune proposition de peine disciplinaire n'a été notifiée au membre du personnel.

2° le 3ème jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de la 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 la peine disciplinaire à **2 conditions :**

- **si la peine disciplinaire est :**
 - la suspension disciplinaire ;
 - la mise en non-activité disciplinaire ;
 - la démission disciplinaire
 - la révocation.
- **et si le membre du personnel n'a pas introduit de recours** à l'encontre de ladite proposition.

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

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

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

REMARQUE IMPORTANTE :

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire²², **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.

tardivement de l'issue des poursuites.

²² Dans le cadre d'une suspension préventive prise sur base d'une incompatibilité ou sur poursuites pénales, il est recommandé de procéder à une confirmation trimestrielle du membre du personnel, après l'avoir ré-auditionné. En effet, même si le Statut ne le prévoit pas, le principe général de droit et de bonne administration « Audi alteram partem » implique que le membre du personnel puisse être entendu préalablement à la confirmation de la décision. Il pourra ainsi faire valoir le cas échéant de nouveaux arguments survenus durant cette période, et pouvant justifier ou non son maintien en suspension préventive. Ainsi, l'arrêt no 180.461 du Conseil d'Etat, du 4 mars 2008, précise : « *la mesure de confirmation d'une suspension préventive est destinée à contrôler si les motifs tirés de l'intérêt du service ayant justifié la suspension initiale ont gardé leur actualité et leur pertinence* ».

Sur base de l'article 34, §5 alinéa 2 du décret précité, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre avant toute décision de confirmation.

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)**, 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.

2. 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)**.

2.1. Nature

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

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

Conformément à l'article 34, §3, une mesure d'écartement **sur-le-champ** peut être prise par le Pouvoir organisateur (WBE) à l'encontre d'un membre du personnel administratif définitif, 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.

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.

3. Traitement du membre du personnel administratif définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive

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

3.1.1. Pendant l'écartement-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 (cfr. ci-dessous).

3.1.2. Pendant la suspension préventive

A] PRINCIPE

L'article 35, alinéa 1^{er} énonce le principe du maintien du traitement en faveur du membre du personnel définitif placé en suspension préventive. Il existe toutefois des exceptions prévues à l'alinéa 2 de ce même article.

B] EXCEPTIONS

Le membre du personnel voit son traitement réduit de moitié dans 5 cas :

- 1°- *Dans le cadre de poursuites pénales, s'il est inculqué ou prévenu ;*

Dans ce cas, la réduction du traitement prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention.

- 2°- *Dans le cadre 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 du traitement prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive.

- 3°- *Dans le cadre d'une 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°- *Dans le cadre d'une procédure disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au Pouvoir organisateur (WBE)*

Dans ce cas, la réduction du traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit la notification du Pouvoir organisateur (WBE) au membre du personnel de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire. Si le Pouvoir organisateur (WBE) en a fait mention dans sa décision, cette réduction peut également prendre cours à la date mentionnée dans la décision définitive du Pouvoir organisateur (WBE), 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°- *Si le membre du personnel fait l'objet de l'une des propositions de sanctions disciplinaires suivantes :*

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

- LIMITE A LA REDUCTION DE MOITIE DU TRAITEMENT :

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.



REMARQUE IMPORTANTE : Un arrêt de la Cour constitutionnelle du 13 octobre 2022²³ a répondu à la question préjudicielle suivante :

« L'article 157quater, alinéa 2, 1^o, 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 ²⁴, 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.

²³ Arrêt n° 121/2022 du 13 octobre 2022 – MB 2023-01-30

²⁴ 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

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 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).

- RAPPEL :

Je vous rappelle l'**obligation qu'a le Pouvoir organisateur (WBE), à ce stade de la procédure, de tenir informée la Direction générale des personnels de l'enseignement– Centre d'expertise statutaire 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.

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

L'article 36 du décret précité prévoit un principe assorti de trois exceptions.

A| 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.

B| 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 suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

- REMARQUES :

1. Conformément à l'article 36 alinéa 4, 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, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, **la sanction de suspension disciplinaire est prononcée** pour une **durée inférieure à la durée de la mesure de réduction** du traitement, cette dernière sera rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire.

Dans ce cas, le membre du personnel percevra le complément de son traitement indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts calculés au taux légal lesquels sont 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^{er} 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^{er} 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^{er} janvier au 31 août) et que la sanction disciplinaire de suspension disciplinaire sort ses effets le 1^{er} 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 de traitement récupérés, les deux mesures successives aboutissent à une période réelle de réduction de traitement

de **12 mois**.

2. En cas de **fin de fonction**, conformément à l'article 60, 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.

Section 2. Les membres du personnel administratif temporaires

Ces mesures ainsi que l'ensemble des procédures qui y sont liées ne concernent, sous ce chapitre, que les membres du personnel temporaires. Elles sont régies par les articles 38 et suivants du décret du 20 juin 2008 précité.

1. La mesure de suspension préventive

1.1. 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 de service de l'activité de service.

1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée

L'article 38, §1^{er} du décret du 20 juin 2008 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.

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.
- 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 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 pénales²⁵.

²⁵ 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.

1.3. 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.

A] 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:

- soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets 3 jours ouvrables²⁶ 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.

B] 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.

C] NOTIFICATION DE LA DECISION

Dans les **10 jours ouvrables** après le jour prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur (WBE) **expédie** sa décision au membre du personnel **par lettre recommandée à la poste** et ce, même si, ni le membre du personnel ni son représentant n'a pu être entendu.

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

²⁶ A ne pas confondre avec « le 3^{ème} jour ouvrable ».

ouvrable.)

Ici, nous comptabilisons le jeudi 5, le vendredi 6 et le 3^{ème} 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

Attention : l'article 2 du décret du 20 juin 2008 2004 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.

1.4. 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 **le 3^{ème} jour ouvrable qui suit la date de son expédition.**

Ces **effets consistent** :

- en l'écartement du membre du personnel de ses fonctions ;
- éventuellement en une réduction de traitement de moitié (voir point 3.)

Illustration sur la base de l'exemple 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^{ème} **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

1.5. Durée de la suspension préventive

Conformément à l'article 56, 8° du décret du 20 juin 2008 précité, la mesure de suspension préventive **cesse de plein droit à la date à laquelle la désignation à titre temporaire prend fin**, et au plus tard, **le dernier jour** de l'année académique.

Sur base de l'article 38, §4, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ; ce qui n'est pas le cas dans le cadre de poursuites pénales.

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 de sa priorité, voire 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.

2. 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) sur base de l'article 38, §3 du décret précité**.

2.1. Nature

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

2.2. 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.

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.

3. Traitement du membre du personnel administratif temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive

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

3.1.1. Pendant l'écartement-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 (cfr. ci-dessous).

3.1.2. Pendant la suspension préventive

A] PRINCIPE

L'article 39, alinéa 1^{er} du décret du 20 juin 2008 précité énonce le principe du maintien du traitement en faveur du membre du personnel temporaire placé en suspension préventive. Il existe toutefois des exceptions prévues à l'alinéa 2 de ce même article.

B] EXCEPTIONS

Le membre du personnel voit son traitement réduit de moitié dans 2 cas :

1°- *Dans le cadre de poursuites pénales, s'il est inculpé ou prévenu ;*

Dans ce cas, la réduction de traitement prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention.

2°- *Dans le cadre 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^{er} 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 incompatibilité, le membre du personnel ne subit **aucune réduction de traitement.**

- LIMITE A LA REDUCTION DE MOITIE DU TRAITEMENT :

Ainsi réduite, le traitement ne peut être ramenée 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.



REMARQUE IMPORTANTE : Un arrêt de la Cour constitutionnelle du 13 octobre 2022²⁷ a répondu à la question préjudicielle suivante :

« L'article 157quater, alinéa 2, 1^o, 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* ²⁸, 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.* »

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

²⁸ *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*

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 d'un 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).

- RAPPEL :

Je vous rappelle l'obligation qu'a le Pouvoir organisateur (WBE), à ce stade de la procédure, de tenir informée la Direction générale des personnels de l'enseignement – Centre d'expertise statutaire 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.

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

L'article 40 du Décret précité prévoit un principe assorti de deux exceptions.

A] PRINCIPE : A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction du 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.

B] 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, suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lisa SALOMONOWICZ

Directrice générale

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.*²⁹

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 ou
- 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^{er} 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 ».

²⁹ 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 contradictoire³⁰.

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.

³⁰ 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.

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 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^{er} 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 irréversiblement 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.³¹

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.

Les juridictions de fond en matière pénale sont les suivantes :

1. **Le Tribunal de Police**, compétent pour statuer sur :

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

- a) les contraventions ;
- b) les délits contraventionnalisés

2. **Le tribunal de 1^{ère} 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).

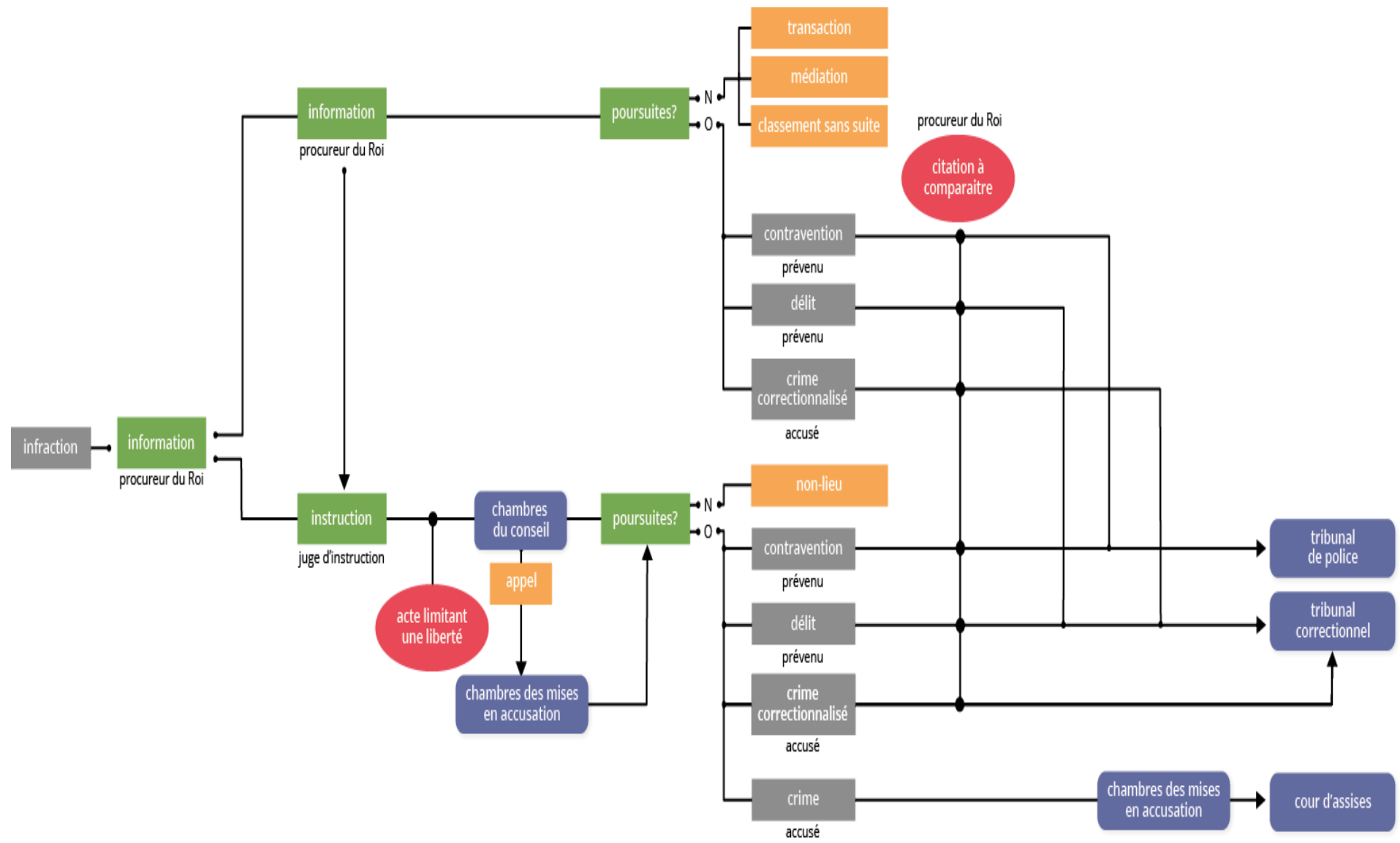
4. **La Cour d'Assises** compétente pour les crimes et les délits politiques ou de presse.

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

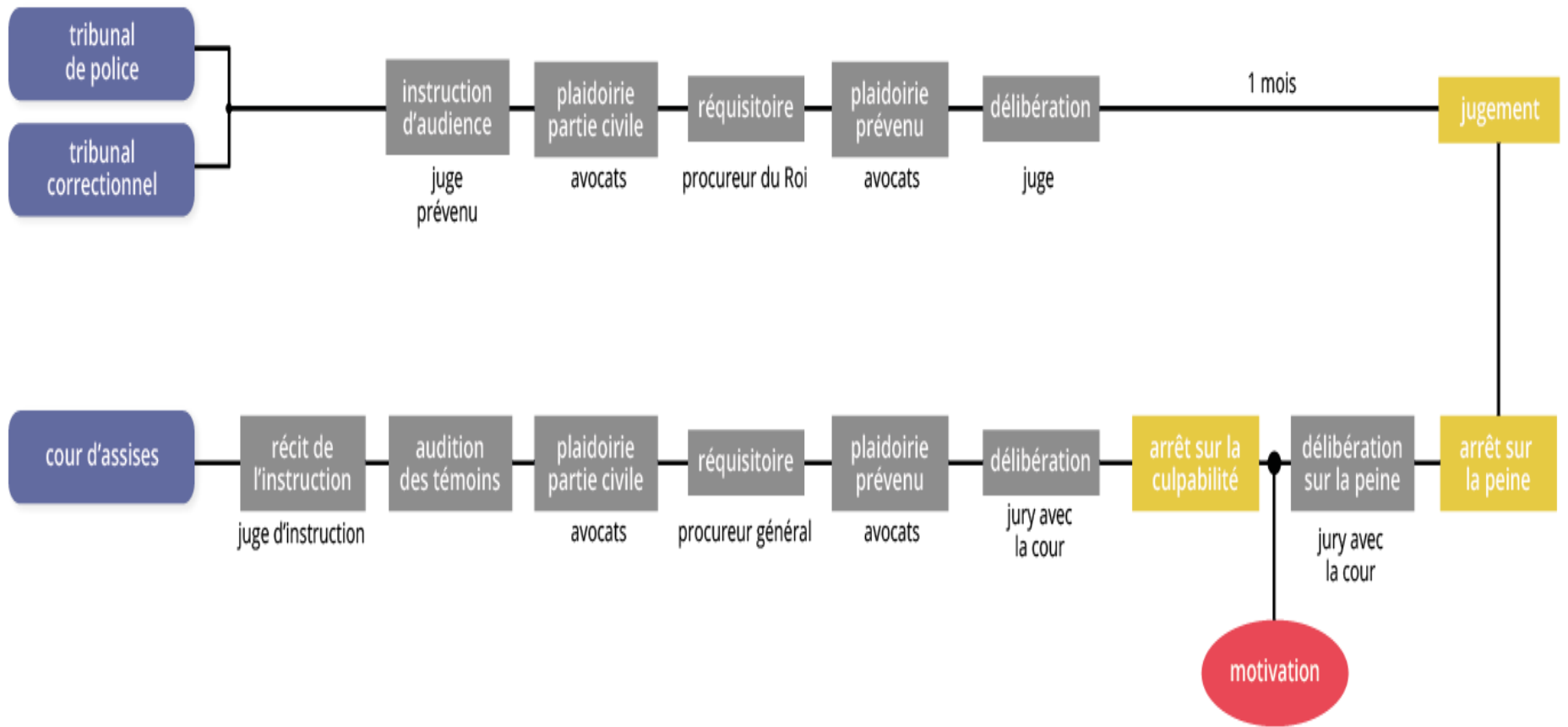
Ceux-ci se divisent en deux groupes :

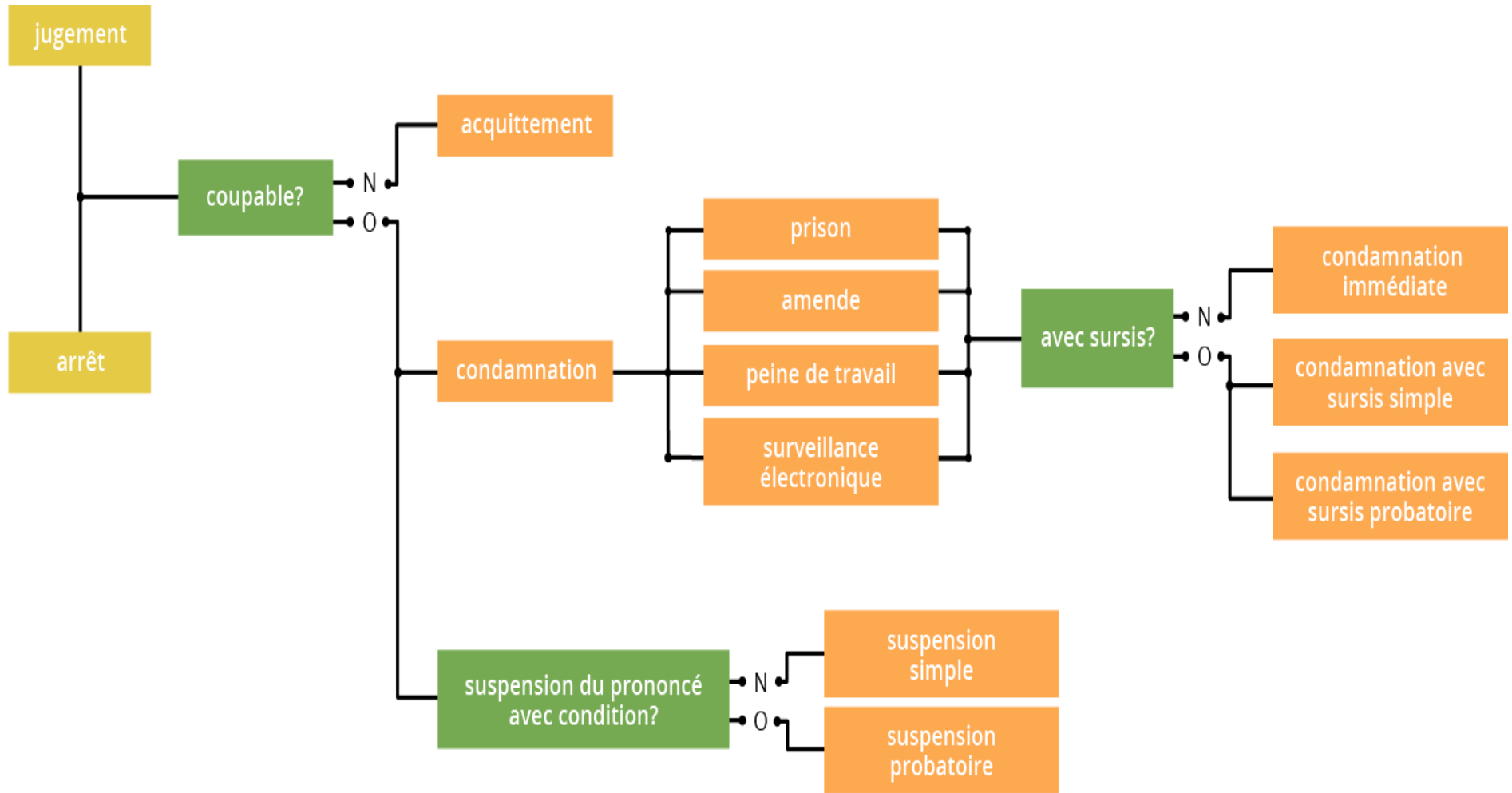
- **les recours ordinaires** (appel et opposition) pour les décisions rendues en premier ressort (voir 1, a et b et 2, a et b) ;
- **les recours extraordinaires** dont le principal est le pourvoi en cassation contre les décisions rendues en dernier ressort, c'est-à-dire qui ne sont plus susceptibles 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 de la Direction de gestion de l'Enseignement non obligatoire

*Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
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)
Direction de l'enseignement non-obligatoire et des CPMS (DENO)
Boulevard Léopold II, 44
1080 BRUXELLES*

Responsable :

* Madame Yolande PIERRARD Directrice

 : 02/413.41.42

 : 02/413.40.78

: yolande.pierrard@cfwb.be