



## La suspension préventive dans l'enseignement supérieur non universitaire libre subventionné

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

*Décret 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*

*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*

<b>Réseaux et niveaux concernés</b> <input type="checkbox"/> Fédération Wallonie- Bruxelles <input checked="" type="checkbox"/> Libre subventionné <input checked="" type="checkbox"/> libre confessionnel <input checked="" type="checkbox"/> libre non confessionnel) <input type="checkbox"/> Officiel subventionné  <input checked="" type="checkbox"/> Niveaux : Supérieur non universitaire	<b>Destinataires de la circulaire</b>  - Aux Pouvoirs organisateurs des Hautes Ecoles subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles ; - Aux Pouvoirs organisateurs des Ecoles supérieures des Arts subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles ; - Aux Directions des Hautes Ecoles subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles ; - Aux Directions des Ecoles supérieures des Arts subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;  <u>Pour information :</u>  - Aux syndicats du personnel enseignant - Aux fédérations de Pouvoirs organisateurs
<b>Type de circulaire</b> <input checked="" type="checkbox"/> Circulaire administrative <input type="checkbox"/> Circulaire informative	
<b>Période de validité</b> <input type="checkbox"/> A partir du <input type="checkbox"/> Du            au	
<b>Documents à renvoyer</b> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Date limite : <input type="checkbox"/> Voir dates figurant dans la circulaire	
<b>Mot-clé :suspension préventive</b>	

### Signataire

AGPE- DGPES.

Madame Lisa SALOMONOWICZ, Directrice générale

### Personnes de contact

Service ou Association : AGPE – DGPES – SGSCC – Direction des Statuts et du Contentieux

Nom et prénom	Téléphone	Email
Monsieur Jan MICHIELS, Directeur ff.	02/413.38.97	jan.michiels@cfwb.be
Madame Céline PATERNOSTRE, Attachée.	02/413.27.17	celine.paternostre@cfwb.be

## TABLE DES MATIERES

<b>LA SUSPENSION PREVENTIVE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR NON UNIVERSITAIRE LIBRE SUBVENTIONNE .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
<b>INFORMATION PREALABLE.....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1. LES MEMBRES DU PERSONNEL DEFINITIFS.....</b>	<b>8</b>
<b>1. La mesure de suspension préventive .....</b>	<b>8</b>
1.1 Nature .....	8
1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée .....	8
1.3. Procédure .....	9
1.4. Effets de la décision de suspension préventive .....	10
1.5. Durée de la suspension préventive.....	11
<b>2. La mesure d'écartement sur-le-champ .....</b>	<b>12</b>
2.1. Nature .....	12
2.2. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée.....	13
2.3. Procédure.....	13
<b>3. Subvention-traitement du membre du personnel définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive .....</b>	<b>13</b>
3.1. Fixation de la subvention-traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive. ....	13
3.1.1. Pendant l'écartement-sur-le-champ .....	13
3.1.2. Pendant la suspension préventive .....	13
3.2. Sort de la mesure de réduction de la subvention-traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive...15	
3.3. Obligations financières éventuelles du Pouvoir organisateur .....	17
<b>CHAPITRE 2. LES MEMBRES DU PERSONNEL TEMPORAIRES .....</b>	<b>18</b>
<b>1. La mesure de suspension préventive .....</b>	<b>18</b>
1.1 Nature .....	18
1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée .....	18
1.3. Procédure .....	19
1.4. Effets de la décision de suspension préventive .....	20
1.5. Durée de la suspension préventive.....	20
<b>2. La mesure d'écartement sur-le-champ .....</b>	<b>21</b>
2.1. Nature .....	21
2.2. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée.....	21
2.3. Procédure.....	21
<b>3. Subvention-traitement du membre du personnel temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive.....</b>	<b>22</b>
3.1. Fixation de la subvention-traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive. ....	22
3.1.1. Pendant l'écartement sur-le-champ .....	22
3.1.2. Pendant la suspension préventive .....	22
3.2. Sort de la mesure de réduction de la subvention-traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive...23	
3.3. Obligations financières éventuelles du Pouvoir organisateur .....	24

## **CHAPITRE 3. LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ..... 25**

### **SECTION 1. LES MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DEFINITIFS ..... 25**

<b>1. La mesure de suspension préventive .....</b>	<b>25</b>
1.1 Nature .....	25
1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée .....	25
1.3. Procédure .....	26
1.4. Effets de la décision de suspension préventive .....	27
1.5. Durée de la suspension préventive.....	28
<b>2. La mesure d'écartement sur-le-champ .....</b>	<b>29</b>
2.1. Nature .....	29
2.2. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée.....	30
<b>3. Subvention-traitement du membre du personnel administratif définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive .....</b>	<b>30</b>
3.1. <i>Fixation de la subvention-traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive. ....</i>	<i>30</i>
3.1.1. <i>Pendant l'écartement-sur-le-champ .....</i>	<i>30</i>
3.1.2. <i>Pendant la suspension préventive.....</i>	<i>30</i>
3.2. <i>Sort de la mesure de réduction de la subvention-traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive.....</i>	<i>32</i>
3.3. <i>Obligations financières éventuelles du Pouvoir organisateur .....</i>	<i>34</i>

### **SECTION 2. LES MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF TEMPORAIRES. 35**

<b>1. La mesure de suspension préventive.....</b>	<b>35</b>
1.1 Nature .....	35
1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée .....	35
1.3. Procédure .....	35
1.4. Effets de la décision de suspension préventive .....	37
1.5. Durée de la suspension préventive.....	37
<b>2. La mesure d'écartement sur-le-champ.....</b>	<b>38</b>
2.1. Nature .....	38
2.2. Cas où la procédure d'écartement sur-le-champ peut être engagée.....	38
<b>3. Subvention-traitement du membre du personnel administratif temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive .....</b>	<b>39</b>
3.1. <i>Fixation de la subvention-traitement du membre du personnel pendant la mesure d'écartement sur-le-champ ou de suspension préventive. ....</i>	<i>39</i>
3.1.1. <i>Pendant l'écartement-sur-le-champ .....</i>	<i>39</i>
3.1.2. <i>Pendant la suspension préventive.....</i>	<i>39</i>
3.2. <i>Sort de la mesure de réduction de la subvention-traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive.....</i>	<i>40</i>
3.3. <i>Obligations financières éventuelles du Pouvoir organisateur .....</i>	<i>41</i>

## **INTRODUCTION**

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 libre subventionné (Hautes écoles et Ecoles supérieures des Arts), organisées par les Décrets :

– [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,](#)

tels que modifiés par le Décret du 12 juillet 2012<sup>1</sup>.

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).

Par ailleurs, la [loi du 29 mai 1959](#) modifiant certaines dispositions de la législation sur l'enseignement (dite loi du Pacte scolaire), contient en son **article 36** deux mécanismes **en matière de réduction de subvention-traitement**.

D'une part, un [principe de « rapport »](#) en faveur du membre du personnel mis en suspension préventive et d'autre part, 3 situations requérant de la part du Pouvoir organisateur un [remboursement](#) de la subvention versée au membre du personnel concerné.

## **INFORMATION PREALABLE**

Les dispositions des décrets précités et de l'article 36 de la loi du 29 mai 1959 précités prévoient non seulement la possibilité pour le **Pouvoir organisateur** de prendre une **mesure de suspension préventive** à l'encontre d'un membre de son personnel mais aussi de **l'écarter sur-le-champ** de ses fonctions lorsque l'intérêt de l'enseignement le requiert.

Pour rappel, on entend par Pouvoir organisateur : toute autorité, personne physique ou morale qui assume la responsabilité de l'enseignement dispensé dans un ou plusieurs établissements selon le cas, conformément à l'article 2 du Décret du 20 décembre 2001 précité (E.S.A.), et à l'article 2 de la Loi du 29 mai 1959 précitée (H.E.).

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:

---

<sup>1</sup> Pour mémoire, les membres du personnel statutaire issus des anciens Instituts supérieurs d'architecture libres subventionnés sont régis en matière de suspension préventive par les dispositions des décrets du 30 avril 2009 organisant le transfert de l'enseignement supérieur de l'architecture à l'université et du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné. [Le lecteur est renvoyé à la circulaire n°4423 relative à « La suspension préventive dans l'enseignement libre subventionné ».](#)

- 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 de tenir informé les services de l'Administration.

*Administration générale des Personnels de l'enseignement - Direction générale des Personnels de l'enseignement subventionné – Service général des Statuts, de Coordination de l'Application des Règlements et du Contentieux des Personnels de l'Enseignement subventionné (S.G.S.C.C.)*

***Direction des Statuts et du Contentieux  
Boulevard Léopold II, 44  
1080 Bruxelles  
Fax : 02/413.40.48***

*Administration générale des Personnels de l'enseignement - Direction générale des Personnels de l'enseignement subventionné – Service général de gestion des Personnels de l'Enseignement subventionné (S.G.G.P.E.S.)*

***Direction de l'enseignement non-obligatoire  
Boulevard Léopold II, 44  
1080 Bruxelles***

Le Pouvoir organisateur envoie :

- à la Direction générale des Personnels de l'enseignement subventionné – Service général des Statuts, de Coordination de l'Application des Règlements et du Contentieux des Personnels de l'Enseignement subventionné (S.G.S.C.C.) – Direction 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 des pièces attestant du respect de la procédure de mise en suspension préventive telle que fixée par les dispositions statutaires (exemples : copie de la convocation à l'audition du membre du personnel, copie de la convocation à l'audition dans le cadre de la procédure disciplinaire, éléments attestant de ces auditions ou procès verbal de carence, ...).
- copie de la décision d'une suspension préventive, et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi) ;
- 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 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 ;

Le cas échéant, si ces pièces devaient comporter des mentions permettant l'identification nominative de tiers (nom d'élève, ...), ces mentions devraient être rendues anonymes avant leur transmission.

### 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 des pièces attestant du respect de la procédure de mise en suspension préventive telle que fixée par les dispositions statutaires (exemples : copie de la convocation à l'audition du membre du personnel, éléments attestant de ces auditions ou procès verbal de carence, ...).

- copie de la décision d'une suspension préventive, et de sa notification au membre du personnel (date postale faisant foi) ;

- à l'issue de la procédure, le cas échéant, copie de la condamnation pénale définitive du membre du personnel ;

Le cas échéant, si ces pièces devaient comporter des mentions permettant l'identification nominative de tiers (nom d'élève, ...), ces mentions devraient être rendues anonymes avant leur transmission.

### 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) ;

- Au Service général de la Gestion des Personnels de l'Enseignement subventionné - Direction de l'Enseignement non obligatoire :

**Rédaction du HE 12/ A 12 :**

–*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 de la procédure fixée par les textes statutaires, la Direction de l'Enseignement non obligatoire sera autorisée à subventionner le 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 S.G.S.C.C. – Direction des Statuts et du Contentieux.



A défaut de transmettre les documents précités, la Fédération Wallonie-Bruxelles ne subventionnera pas le membre du personnel remplaçant.

# CHAPITRE 1. Les membres du personnel définitifs

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

Elles sont régies par les articles 167 et suivants du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et par les articles 415 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 et doit être motivée.
- 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 168 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et l'article 416 du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précité précisent les cas dans lesquels le Pouvoir organisateur 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 ;
- 3° dès que le Pouvoir organisateur 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.

L'étape de l'information, phase préalable au procès pénal, ne peut par contre pas être assimilée à des poursuites pénales<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Sur base de l'arrêt CE n°55.608 du 06/10/1995, la poursuite pénale est définie comme suit : « *c'est à partir du moment où soit le parquet, soit la partie civile saisit le juge d'instruction ou la juridiction répressive du fond qu'il y a poursuite pénale* ». Pour plus de précisions sur ces notions, voir annexe 1.



Par ailleurs, il peut être précisé qu'une procédure disciplinaire est considérée comme entamée dès que le Pouvoir organisateur 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 ; pour cela, une convocation en bonne et due forme est nécessaire.

#### **A] CONVOCATION**

**Trois jours ouvrables au moins avant l'audition**, le Pouvoir organisateur 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 ouvrables<sup>3</sup> après la date de son expédition ;
- soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

#### **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 libre subventionné.

**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 3 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur **expédie** sa décision au membre du personnel **par lettre recommandée à la poste** et ce, même

---

<sup>3</sup> 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 ».

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 vendredi 4 janvier.

Cet envoi recommandé porte ses effets 3 jours ouvrables après sa date d'expédition, soit le mardi 8 janvier.

L'audition peut dès lors avoir lieu au plus tôt 3 jours ouvrables après cette date, soit le vendredi 11 janvier.

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 3 jours ouvrables, soit au plus tard le mardi 15 janvier.

- 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 mardi 8 janvier\* (voir mode de calcul et remarque).

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 3 jours ouvrables, soit au plus tard le vendredi 11 janvier

**Mode de calcul :** le 1<sup>er</sup>, le 2<sup>ème</sup> et le 3<sup>ème</sup> jours doivent chacun être considéré comme « ouvrable », le samedi y compris, conformément à la jurisprudence précitée<sup>4</sup>. Toutefois l'article 4 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et l'article 2, §2 du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précités ajoutent :

« 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, un jour férié légal ou les jours de fête de ou dans la Communauté française, **le jour de l'échéance** est reporté au plus prochain jour ouvrable ».

**Remarque :** Par conséquent, sur base des articles précités, si le 8 janvier\* (jour d'échéance pour l'audition) est un samedi, celui-ci est reporté au lundi 10 janvier et l'expédition de la décision au jeudi 13 janvier.

#### **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 3ème 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 la subvention-traitement de moitié (voir point 3.)

---

<sup>4</sup> Arrêt du 27 avril 2010.

## **Illustration sur la base de l'exemple développé ci-dessus dans l'hypothèse d'une lettre recommandée**

- Considérant que la décision concluant à la suspension préventive du membre du personnel a effectivement été expédiée le dernier jour utile, soit le mardi 15 janvier, cette décision sortira ses effets le 3<sup>ème</sup> **jour ouvrable** après la date de son expédition, soit le vendredi 18 janvier,
- 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** : Le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> jour peuvent être indifféremment un jour ouvrable ou un jour férié. Par contre, si le 3<sup>ème</sup> jour est un samedi, dimanche ou un jour férié, il est reporté au plus prochain jour ouvrable.

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

**1° Dans le cadre de poursuites pénales ou d'un recours devant le Tribunal du travail contre la constatation d'une incompatibilité** : la durée de la suspension préventive n'est pas limitée dans le temps. Elle expire en tout cas le jour où la procédure pénale est **définitivement clôturée**<sup>5</sup>.

**2° Dans le cadre d'une procédure disciplinaire** :

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

**Remarque** : Lorsque la procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d' 1 an ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive, **et non à partir de la prise de connaissance de cette décision définitive par le Pouvoir organisateur**<sup>6</sup>.

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

**1° après 45 jours calendrier** 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 ;
- le blâme ;
- la retenue sur traitement.

**3° 40 jours calendrier** après la notification de la proposition de la peine disciplinaire à **2 conditions** :

---

<sup>5</sup> 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 ».

<sup>6</sup> 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.

- **si la peine** disciplinaire est :
  - la suspension par mesure disciplinaire ;
  - la mise en disponibilité par mesure disciplinaire ;
  - la démission disciplinaire
  - le licenciement pour faute grave.
- **et si le membre du personnel n'a pas introduit de recours** à l'encontre de ladite proposition.

**4° 30 jours calendrier après la notification au Pouvoir organisateur de l'avis de la chambre de recours sur la proposition de peine disciplinaire formulée par le Pouvoir organisateur si cette proposition de peine disciplinaire est :**

- la suspension par mesure disciplinaire ;
- la mise en disponibilité par mesure disciplinaire ;
- la démission disciplinaire
- le licenciement pour faute grave.

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

REMARQUE IMPORTANTE :

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire<sup>7</sup>, **la suspension préventive doit être CONFIRMÉE** par le Pouvoir organisateur, **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**, par lettre recommandée, au moins 10 jours ouvrables avant la reprise effective des fonctions.

Après réception de cette notification, le Pouvoir organisateur 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**.

### **2.1. Nature**

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

---

<sup>7</sup> 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 ».

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

Conformément à l'article 168, §3 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et à l'article 416, §3 du Décret du 20 décembre 2001(E.S.A.), une mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise par le Pouvoir organisateur 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**

**La mesure d'écartement immédiat doit être prise dans les 3 jours ouvrables qui suivent le jour où la faute grave ou les griefs sont constatés.**

**Dans les 3 jours ouvrables où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le Pouvoir organisateur doit engager la procédure de suspension préventive ; il s'agit de « l'entame » de la procédure via la convocation à l'audition, et non de sa prise d'effet.**

**Si le Pouvoir organisateur n'entame pas la procédure de suspension préventive, la mesure d'écartement immédiat prend fin au terme des 3 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. Subvention-traitement du membre du personnel définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive**

### ***3.1. Fixation de la subvention-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 3 jours ouvrables : le membre du personnel ne subira pas de réduction de subvention-traitement pour la période d'écartement sur-le-champ.
- Soit la procédure de suspension préventive est **entamée** dans les 3 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 subvention-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 subvention-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 168 bis, alinéa 1<sup>er</sup> du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et l'article 416 bis, alinéa 1er du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) énoncent le principe du maintien de la subvention-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 sa subvention-traitement réduite de moitié dans 5 cas :

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

Dans ce cas, la réduction de la subvention-traitement prend cours le 1<sup>er</sup> 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 la subvention-traitement prend cours le 1<sup>er</sup> 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 de la subvention-traitement opérée en vertu du point 1° ou 2° est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le Pouvoir organisateur 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*

Dans ce cas, la réduction de la subvention-traitement prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la notification du Pouvoir organisateur au membre du personnel de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire. Si le Pouvoir organisateur en a fait mention dans sa décision, cette réduction peut également prendre cours à la date mentionnée dans la décision définitive du Pouvoir organisateur, 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 :*

- suspension par mesure disciplinaire ;*
- mise en disponibilité par mesure disciplinaire ;*
- la démission disciplinaire*
- licenciement pour faute grave.*

Dans ce cas, la réduction de la subvention-traitement prend cours le jour où le Pouvoir organisateur 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 DE LA SUBVENTION-TRAITEMENT :

Ainsi réduite, la subvention-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.

- RAPPEL :

Je vous rappelle l'obligation qu'a le Pouvoir organisateur, à ce stade de la procédure, de tenir informée la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné – Service général des Statuts, de coordination de l'application des réglementations et du contentieux des Personnels de l'Enseignement subventionné et le Service général de la Gestion des Personnels de l'Enseignement subventionné - Direction de l'Enseignement non obligatoire.

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

**3.2. Sort de la mesure de réduction de la subvention-traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive**

L'article 168 ter du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et l'article 416 ter du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) 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 la subvention-traitement est rapportée.**

Le membre du personnel reçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement initialement retenue 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 la subvention-traitement n'est PAS RAPPORTEE si :**

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

- la suspension par mesure disciplinaire ;
- la mise en disponibilité par mesure disciplinaire ;
- la démission disciplinaire
- le licenciement pour faute grave.

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 la subvention-traitement du membre du personnel a été réduite de moitié à la demande explicite du Pouvoir organisateur (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** de la subvention-traitement, cette dernière sera rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire (article 36 de la loi du 29 mai 1959 précitée).

Dans ce cas, le membre du personnel percevra le complément de sa subvention-traitement indûment retenue 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<sup>er</sup> janvier.

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

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

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

Etant donné que la mesure de suspension préventive a duré 8 mois (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août) et que la sanction disciplinaire de suspension disciplinaire sort ses effets le 1<sup>er</sup> septembre pour une durée de 6 mois, le membre du personnel « récupère » 2 mois de réduction de subvention-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 subvention-traitement récupérés, les deux mesures successives aboutissent à une période réelle de réduction de subvention-traitement de **12 mois**.

2. En cas de **fin de fonction**, conformément à l'article 99 alinéa 2 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et à l'article 209, alinéa 2 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.

### **3.3. Obligations financières éventuelles du Pouvoir organisateur**

Sur base de l'article 36, §2 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation sur l'enseignement (dite « du Pacte scolaire »), lorsqu'une **mesure de réduction de la subvention-traitement est rapportée** et qu'un membre du personnel reçoit le complément de la subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard, **le Pouvoir organisateur est tenu de rembourser à la Fédération Wallonie-Bruxelles ce complément.**

**Le Pouvoir organisateur n'est toutefois pas tenu de rembourser le complément de traitement** lorsque la mesure rapportée a été initialement opérée suite à :

- 1°) une inculpation ou une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;
- 2°) une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

Afin d'assurer un usage mesuré et proportionné de la mesure de suspension préventive, l'article 36, §2, alinéa 4 de la loi dite du pacte scolaire prévoit également que le Pouvoir organisateur est tenu de rembourser à la Fédération Wallonie-Bruxelles la moitié de la subvention-traitement intégralement perçue par l'intéressé pendant la durée de la suspension préventive si :

- 1°- au terme de la procédure disciplinaire, aucune sanction disciplinaire n'est prononcée à l'égard du membre du personnel ;
- 2°- au terme de la procédure disciplinaire, la sanction de rappel à l'ordre, de blâme ou de retenue sur traitement est prononcée ;
- 3°- la procédure disciplinaire n'est pas menée à son terme par le Pouvoir organisateur.

## CHAPITRE 2. Les membres du personnel temporaires

Ces mesures ainsi que l'ensemble des procédures qui y sont liées ne concernent, sous ce chapitre, que les membres du personnel temporaires. Elles sont régies par les articles 169 et suivants du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et par les articles 417 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 et doit être motivée.
- 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

Les articles 169 et 417 précités précisent les cas dans lesquels le Pouvoir organisateur 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 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.

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

---

<sup>8</sup> Sur base de l'arrêt CE n°55.608 du 06/10/1995, la poursuite pénale peut être définie comme suit : « *c'est à partir du moment où soit le parquet, soit la partie civile saisit le juge d'instruction ou la juridiction répressive du fond qu'il y a poursuite pénale* ». Pour plus de précisions sur ces notions, voyez l'annexe 1.

### 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, pour cela, une convocation en bonne et due forme est nécessaire.

#### A] CONVOCATION

**Trois jours ouvrables au moins avant l'audition**, le Pouvoir organisateur 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 ouvrables<sup>9</sup> après la date de son expédition ;
- soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

#### 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 libre subventionné.

**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 3 jours ouvrables après le jour prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur **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 vendredi 4 janvier.

Cet envoi recommandé porte ses effets 3 jours ouvrables après sa date d'expédition, soit le mardi 8 janvier.

L'audition peut dès lors avoir lieu au plus tôt 3 jours ouvrables après cette date, soit le vendredi 11 janvier.

<sup>9</sup> A ne pas confondre avec « le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable ».

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 3 jours ouvrables, soit au plus tard le mardi 15 janvier.

- 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 mardi 8 janvier\* (voir mode de calcul et remarque).

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 3 jours ouvrables, soit au plus tard le vendredi 11 janvier.

**Mode de calcul**: le 1<sup>er</sup>, le 2<sup>ème</sup> et le 3<sup>ème</sup> jours doivent chacun être considéré comme « ouvrable », le samedi y compris, conformément à la jurisprudence précitée. Toutefois l'article 4 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et l'article 2, §2 du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précités ajoutent :

« 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, un jour férié légal ou les jours de fête de ou dans la Communauté française, **le jour de l'échéance** est reporté au plus prochain jour ouvrable ».

**Remarque**: Par conséquent, sur base des articles précités, si le 8 janvier\* (jour d'échéance pour l'audition) est un samedi, celui-ci est reporté au lundi 10 janvier et l'expédition de la décision au jeudi 13 janvier.

#### **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<sup>ème</sup> 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 la subvention-traitement de moitié (voir point 3.)

#### **Illustration sur la base de l'exemple développé ci-dessus dans l'hypothèse d'une lettre recommandée**

- Considérant que la décision concluant à la suspension préventive du membre du personnel a été expédiée un vendredi 16 octobre, cette décision sortira ses effets le **3<sup>ème</sup> jour ouvrable** après la date de son expédition, soit le lundi 19 octobre, et si ce lundi avait été un jour férié légal, il aurait été reporté au plus prochain jour ouvrable.

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

Conformément à l'article 170 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et à l'article 418 du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précité, la mesure de suspension préventive **prend fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement à titre temporaire prend fin**, et au plus tard, **le dernier jour** de l'année académique.

Dans le cadre d'une incompatibilité, l'article 417 du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A)

prévoit une limite de la durée de la suspension préventive à six mois pour le personnel enseignant et auxiliaire d'éducation des Ecoles Supérieures des Arts ; ce qui n'est pas le cas pour les Hautes Ecoles, ni 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 un nouvel engagement sur base de sa priorité, voire à un engagement 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**.

### **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 169, §3 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) et à l'article 417, §3 du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.), une mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise par le Pouvoir organisateur 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**

**La mesure d'écartement immédiat doit être prise dans les 3 jours ouvrables qui suivent le jour où la faute grave ou les griefs sont constatés.**

**Dans les 3 jours ouvrables où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le Pouvoir organisateur doit engager la procédure de suspension préventive ; il s'agit de « l'entame » de la procédure via convocation à l'audition, et non de sa prise d'effet.**

**Si le Pouvoir organisateur n'entame pas la procédure de suspension préventive, la mesure d'écartement immédiat prend fin au terme des 3 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. Subvention-traitement du membre du personnel temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive**

#### ***3.1. Fixation de la subvention-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 3 jours ouvrables : le membre du personnel ne subira pas de réduction de subvention-traitement pour la période d'écartement sur-le-champ.
- Soit la procédure de suspension préventive est **entamée** dans les 3 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 subvention-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 subvention-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 169 bis, alinéa 1 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et l'article 417 bis, alinéa 1<sup>er</sup> du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précité énoncent le principe du maintien de la subvention-traitement en faveur du membre du personnel temporaire 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 sa subvention-traitement réduite de moitié dans 2 cas :

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

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

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

#### REMARQUES :

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

#### - LIMITE A LA REDUCTION DE MOITIE DE LA SUBVENTION-TRAITEMENT :

Ainsi réduite, la subvention-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.

#### - RAPPEL :

Je vous rappelle **l'obligation qu'a le Pouvoir organisateur**, à ce stade de la procédure, **de tenir informée la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné – Service général des Statuts, de coordination de l'application des réglementations et du contentieux des Personnels de l'Enseignement subventionné et le Service général de la Gestion des Personnels de l'Enseignement subventionné - Direction de l'Enseignement non obligatoire**.

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

### ***3.2. Sort de la mesure de réduction de la subvention-traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive***

L'article 169 ter, alinéa 1 du Décret du 24 juillet 1997 (H.E.) précité et l'article 417 ter, alinéa 1 du Décret du 20 décembre 2001 (E.S.A.) précité prévoient un principe assorti de deux exceptions.

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

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

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

#### - EXCEPTIONS: **la mesure de réduction de la subvention-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.

### **3.3. Obligations financières éventuelles du Pouvoir organisateur**

Sur base de l'article 36, §2 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation sur l'enseignement (dite « du Pacte scolaire »), lorsqu'une **mesure de réduction de la subvention-traitement est rapportée** et qu'un membre du personnel reçoit le complément de la subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard, **le Pouvoir organisateur est tenu de rembourser à la Fédération Wallonie-Bruxelles ce complément.**

**Le Pouvoir organisateur n'est toutefois pas tenu de rembourser le complément de traitement** lorsque la mesure rapportée a été initialement opérée suite à :

- 1°) une inculpation ou une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;
- 2°) une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires.



# CHAPITRE 3. Le personnel administratif

## Section 1. Les membres du personnel administratif définitifs

Ces 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 purement conservatoire n'ayant pas le caractère d'une sanction disciplinaire.
- Elle est prononcée par le Pouvoir organisateur et doit être motivée.
- 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<sup>er</sup> du décret du 20 juin 2008 précité précise les cas dans lesquels le Pouvoir organisateur 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 ;
- 3° dès que le Pouvoir organisateur 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.

L'étape de l'information, phase préalable au procès pénal, ne peut par contre pas être assimilée à des poursuites pénales<sup>10</sup>.

---

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

Par ailleurs, il peut être précisé qu'une procédure disciplinaire est considérée comme entamée dès que le Pouvoir organisateur 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 ; pour cela, une convocation en bonne et due forme est nécessaire.

#### **A] CONVOCATION**

**Trois jours ouvrables au moins avant l'audition**, le Pouvoir organisateur 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 ouvrables<sup>11</sup> après la date de son expédition ;
- soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

#### **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 libre subventionné.

**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.

---

<sup>11</sup> A cet égard, le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 08 mai 2009 (n°193.124) a précisé qu' «*Il est peu contestable que, dans l'enseignement secondaire, le samedi est à considérer comme un jour ouvrable (...)*».

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

## C] NOTIFICATION DE LA DECISION

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le Pouvoir organisateur **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 vendredi 4 janvier.

Cet envoi recommandé porte ses effets 3 jours ouvrables après sa date d'expédition, soit le mardi 8 janvier.

L'audition peut dès lors avoir lieu au plus tôt 3 jours ouvrables après cette date, soit le vendredi 11 janvier.

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 10 jours ouvrables, soit au plus tard le mercredi 23 janvier.

- 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 mardi 8 janvier.

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 10 jours ouvrables, soit au plus tard le **lundi 21 janvier** (et non pas le samedi 19 janvier).

**En effet**, l'article 2 du Décret du 20 juin 2008 précité ajoute :

« 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, un jour férié légal ou les jours de fête de ou dans la Communauté française, **le jour de l'échéance** est reporté au plus prochain jour ouvrable ».

**Mode de calcul** : le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> jour doivent chacun être considéré comme « ouvrable », le samedi y compris, conformément à la jurisprudence précitée, **et** le 3<sup>ème</sup> jour, (jour de l'échéance) est reporté au + prochain jour ouvrable s'il s'agit d'un jour tel que visé à l'article 2 précité.

### **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<sup>ème</sup> 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 la subvention-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 effectivement été expédiée le dernier jour utile, soit le mercredi 23 janvier, cette décision sortira ses effets le 3<sup>ème</sup> **jour ouvrable** après la date de son expédition, soit le lundi 28 janvier (et non le samedi 26 janvier en raison de l'application de l'article 2 précité).
- Dans un cas d'espèce où l'expédition de la décision se ferait un jeudi 24 janvier, celle-ci produirait ses effets le lundi 28.

**Mode de calcul** : Le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> jour peuvent être indifféremment un jour ouvrable ou un jour férié. Par contre, si le 3<sup>ème</sup> jour est un samedi, dimanche ou un jour férié, il est reporté au plus prochain jour ouvrable.

### 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 clôturée<sup>12</sup>

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**<sup>13</sup>.

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

---

<sup>12</sup> 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 ».

<sup>13</sup> 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.

## 2 conditions :

- **si la peine** disciplinaire est :
  - la suspension disciplinaire ;
  - la mise en non-activité disciplinaire ;
  - la démission disciplinaire
  - le licenciement pour faute grave
- **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 **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
- le licenciement pour faute grave

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

#### REMARQUE IMPORTANTE :

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire<sup>14</sup>, **la suspension préventive doit être CONFIRMÉE** par le Pouvoir organisateur, **tous les 3 mois** à dater de la prise d'effet, par lettre recommandée à la poste.

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**, par lettre recommandée, au moins 10 jours ouvrables avant la reprise effective des fonctions.

Après réception de cette notification, le Pouvoir organisateur 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**.

### **2.1. Nature**

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

---

<sup>14</sup> 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* ».

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 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 doit engager la procédure de suspension préventive ;** il s'agit de « l'entame » de la procédure via la convocation à l'audition, et non de sa prise d'effet.

**Si le Pouvoir organisateur 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. Subvention-traitement du membre du personnel administratif définitif écarté sur le champ ou mis en suspension préventive**

### ***3.1. Fixation de la subvention-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 subvention-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 subvention-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 subvention-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<sup>er</sup> énonce le principe du maintien de la subvention-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 sa subvention-traitement réduite de moitié dans 5 cas :

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

Dans ce cas, la réduction de la subvention-traitement prend cours le 1<sup>er</sup> 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 la subvention-traitement prend cours le 1<sup>er</sup> 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 de la subvention-traitement opérée en vertu du point 1° ou 2° est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le Pouvoir organisateur 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*

Dans ce cas, la réduction de la subvention-traitement prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la notification du Pouvoir organisateur au membre du personnel de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire. Si le Pouvoir organisateur en a fait mention dans sa décision, cette réduction peut également prendre cours à la date mentionnée dans la décision définitive du Pouvoir organisateur, 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 ;*
- *le licenciement pour faute grave.*

Dans ce cas, la réduction de la subvention-traitement prend cours le jour où le Pouvoir organisateur 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 DE LA SUBVENTION-TRAITEMENT :

Ainsi réduite, la subvention-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.

- RAPPEL :

Je vous rappelle l'obligation qu'a le Pouvoir organisateur, à ce stade de la procédure, de tenir informée la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné – Service général des Statuts, de coordination de l'application des réglementations et du contentieux des Personnels de l'Enseignement subventionné et le Service général de la Gestion des Personnels de l'Enseignement subventionné - Direction de l'Enseignement non obligatoire.

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

**3.2. Sort de la mesure de réduction de la subvention-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 la subvention-traitement est rapportée.**

Le membre du personnel reçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement initialement retenue 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 la subvention-traitement n'est PAS RAPPORTEE si :**

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

- la suspension disciplinaire ;*
- la mise en non-activité disciplinaire ;*
- la démission disciplinaire ;*
- le licenciement pour faute grave*

*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 la subvention-traitement du membre du personnel a été réduite de moitié à la demande explicite du Pouvoir organisateur (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** de la subvention-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 sa subvention-traitement indûment retenue 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<sup>er</sup> janvier.

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

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

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

Etant donné que la mesure de suspension préventive a duré 8 mois (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août) et que la sanction disciplinaire de suspension disciplinaire sort ses effets le 1<sup>er</sup> septembre pour une durée de 6 mois, le membre du personnel « récupère » 2 mois de réduction de subvention-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 subvention-traitement récupérés, les deux mesures successives aboutissent à une période réelle de réduction de subvention-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.

### **3.3. Obligations financières éventuelles du Pouvoir organisateur**

Sur base de l'article 36, §2 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation sur l'enseignement (dite « du Pacte scolaire »), lorsqu'une **mesure de réduction de la subvention-traitement est rapportée** et qu'un membre du personnel reçoit le complément de la subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard, **le Pouvoir organisateur est tenu de rembourser à la Fédération Wallonie-Bruxelles ce complément.**

**Le Pouvoir organisateur n'est toutefois pas tenu de rembourser le complément de traitement** lorsque la mesure rapportée a été initialement opérée suite à :

- 1°) une inculpation ou une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;
- 2°) une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

Afin d'assurer un usage mesuré et proportionné de la mesure de suspension préventive, l'article 36, §2, alinéa 4 de la loi dite du pacte scolaire prévoit également que le Pouvoir organisateur est tenu de rembourser à la Fédération Wallonie-Bruxelles la moitié de la subvention-traitement intégralement perçue par l'intéressé pendant la durée de la suspension préventive si :

- 1°- au terme de la procédure disciplinaire, aucune sanction disciplinaire n'est prononcée à l'égard du membre du personnel ;
- 2°- au terme de la procédure disciplinaire, la sanction de rappel à l'ordre, de [blâme] ou de retenue sur traitement est prononcée ;
- 3°- la procédure disciplinaire n'est pas menée à son terme par le Pouvoir organisateur.

## **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 purement conservatoire n'ayant pas le caractère d'une sanction disciplinaire.
- Elle est prononcée par le Pouvoir organisateur et doit être motivée.
- 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<sup>er</sup> du décret du 20 juin 2008 précité précise les cas dans lesquels le Pouvoir organisateur 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 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.

L'étape de l'information, phase préalable au procès pénal ne peut par contre pas être assimilée à des poursuites pénales<sup>15</sup>.

#### **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, pour cela, une convocation en bonne et due forme est nécessaire.

---

<sup>15</sup> Sur base de l'arrêt CE n°55.608 du 06/10/1995, la poursuite pénale peut être définie comme suit : « *c'est à partir du moment où soit le parquet, soit la partie civile saisit le juge d'instruction ou la juridiction répressive du fond qu'il y a poursuite pénale* ». Pour plus de précisions sur ces notions, voyez l'annexe 1.

## A] CONVOCATION

**Trois jours ouvrables au moins avant l'audition**, le Pouvoir organisateur 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 ouvrables<sup>16</sup> après la date de son expédition ;
- soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

## 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 libre subventionné.

**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 **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 vendredi 4 janvier.  
Cet envoi recommandé porte ses effets 3 jours ouvrables après sa date d'expédition, soit le mardi 8 janvier.  
L'audition peut dès lors avoir lieu au plus tôt 3 jours ouvrables après cette date, soit le vendredi 11 janvier.  
Enfin, la décision doit être expédiée dans les 10 jours ouvrables, soit au plus tard le mercredi 23 janvier.
- Situation où la convocation à l'audition accompagnée des motifs

<sup>16</sup> A ne pas confondre avec « le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable ».

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 mardi 8 janvier.

Enfin, la décision doit être expédiée dans les 10 jours ouvrables, soit au plus tard le **lundi 21 janvier** (et non pas le samedi 19 janvier).

**En effet**, l'article 2 du Décret du 20 juin 2008 précité ajoute :

« 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, un jour férié légal ou les jours de fête de ou dans la Communauté française, **le jour de l'échéance** est reporté au plus prochain jour ouvrable ».

**Mode de calcul** : le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> jour doivent chacun être considéré comme « ouvrable », le samedi y compris, conformément à la jurisprudence précitée, **et** le 3<sup>ème</sup> jour, (jour de l'échéance) est reporté au + prochain jour ouvrable s'il s'agit d'un jour tel que visé à l'article 2 précité.

#### **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<sup>ème</sup> 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 la subvention-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 effectivement été expédiée le dernier jour utile, soit le mercredi 23 janvier, cette décision sortira ses effets le 3<sup>ème</sup> **jour ouvrable** après la date de son expédition, soit le lundi 28 janvier (et non le samedi 26 janvier en raison de l'application de l'article 2 précité),
- Dans un cas d'espèce où l'expédition de la décision se ferait un jeudi 24 janvier, celle-ci produirait ses effets le lundi 28.

**Mode de calcul** : Le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> jour peuvent être indifféremment un jour ouvrable ou un jour férié. Par contre, si le 3<sup>ème</sup> jour est un samedi, dimanche ou un jour férié, il est reporté au plus prochain jour ouvrable.

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

Conformément à l'article 56, 8° du Décret 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 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 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 doit engager la procédure de suspension préventive ;** il s'agit de « l'entame » de la procédure via la convocation à l'audition, et non de sa prise d'effet.

**Si le Pouvoir organisateur 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. Subvention-traitement du membre du personnel administratif temporaire écarté sur le champ ou mis en suspension préventive**

#### ***3.1. Fixation de la subvention-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 subvention-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 subvention-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 subvention-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<sup>er</sup> du Décret du 20 juin 2008 précité énonce le principe du maintien de la subvention-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 sa subvention-traitement réduite de moitié dans 2 cas :

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

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

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

#### REMARQUE :

En cas de suspension préventive prise dans le cadre d'une incompatibilité, le membre du personnel ne subit **aucune réduction de subvention-traitement**.

#### - LIMITE A LA REDUCTION DE MOITIE DE LA SUBVENTION-TRAITEMENT :

Ainsi réduite, la subvention-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.

#### - RAPPEL :

Je vous rappelle **l'obligation qu'a le Pouvoir organisateur**, à ce stade de la procédure, **de tenir informée la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné – Service général des Statuts, de coordination de l'application des réglementations et du contentieux des Personnels de l'Enseignement subventionné et le Service général de la Gestion des Personnels de l'Enseignement subventionné - Direction de l'Enseignement non obligatoire**.

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

### **3.2. Sort de la mesure de réduction de la subvention-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 de la subvention-traitement est rapportée.**

Le membre du personnel reçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement initialement retenue 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 la subvention-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.*



### **3.3. Obligations financières éventuelles du Pouvoir organisateur**

Sur base de l'article 36, §2 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation sur l'enseignement (dite « du Pacte scolaire »), lorsqu'une **mesure de réduction de la subvention-traitement est rapportée** et qu'un membre du personnel reçoit le complément de la subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard, **le Pouvoir organisateur est tenu de rembourser à la Fédération Wallonie-Bruxelles ce complément.**

**Le Pouvoir organisateur n'est toutefois pas tenu de rembourser le complément de traitement** lorsque la mesure rapportée a été initialement opérée suite à :

- 1°) une inculpation ou une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;
- 2°) une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

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

**Lisa SALOMONOWICZ**

**Directrice générale**

## Annexe 1 - Notions générales de procédure pénale

### **a) Conséquences de la violation du Code pénal, ou « infraction » :**

- 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). En effet, celui-ci, après avoir analysé la légalité et l'opportunité de la poursuite, décidera s'il met ou non cette action en mouvement.

Cette dernière peut se définir comme l'action d'intérêt général née d'un fait qualifié infraction qui a pour objet la poursuite devant les cours et tribunaux (juridictions pénales de fond), dans les formes prescrites par la loi, de la personne prévenue ou accusée de ladite infraction aux fins d'examiner sa culpabilité et de lui appliquer, si elle est coupable, les sanctions ou mesures prévues par la loi pénale.

La **poursuite pénale** se définit quant à elle comme la **mise en œuvre de l'action publique**, telle que définie ci-dessus.

- D'autre part, lorsqu'elle a créé 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.

Pour lui permettre de porter son action civile devant la juridiction répressive, 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 (art. 145 et 182 C.I.C.) ou par la **constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction** (art. 63 C.I.C.). 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 » au sens de l'article 168 ou 416, §1, 1° et §5.

### **b) Procédures préliminaires au procès pénal pouvant être mises en œuvre lorsqu'une infraction a été commise:**

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

#### 1° L'information

L'article 28bis, §1<sup>er</sup> al.1 du Code d'instruction criminelle définit l'information comme « *L'ensemble des actes destinés à rechercher les infractions, leurs auteurs et les preuves, et à rassembler les éléments utiles à l'exercice de l'action publique* ».

Le parquet ayant appris qu'une infraction a été commise, soit grâce à ses propres constatations, soit grâce aux procès-verbaux des fonctionnaires de police judiciaire compétents pour rechercher et constater les infractions, soit encore sur plainte de la victime ou dénonciation, peut, en la personne du Procureur du Roi décider d'organiser personnellement l'enquête.

Il s'agit, en pratique, de la procédure suivie systématiquement lorsque l'enquête ne nécessite pas l'intervention d'un juge d'instruction, seul habilité à porter certains actes contraignants (délivrance d'un mandat d'arrêt, perquisitions,...) ou portant atteinte à la vie privée (écoutes téléphoniques,...). Si l'exercice de ces prérogatives s'avère au contraire nécessaire, **le Procureur du Roi peut à tout moment de l'information requérir un juge d'instruction et lui abandonner l'enquête, mettant ainsi irréversiblement l'action publique en mouvement. Dans ce cas, il y aura « poursuites pénales », mais à ce stade ni inculpation, ni prévention.**

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.**

A l'issue de l'information, le procureur du Roi peut décider d'exercer ou de ne pas exercer l'action publique. **Ce n'est que s'il décide de mettre en mouvement l'action publique que l'on pourra parler de « poursuites pénales » telles que visées par l'article 168 ou 416, §1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §5, al.2 et le pouvoir organisateur pourrait alors seulement décider de mettre en œuvre la procédure de suspension préventive conformément à la procédure décrite dans cet article, 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 décidera éventuellement de l'écartier sur-le-champ en vertu de l'article 168 ou 416, §4.**

Possibilités d'action du Procureur du Roi quant à l'action publique :

1. Il peut la mettre en mouvement :

- en requérant le juge d'instruction d'instruire ;
- en citant l'auteur présumé de l'infraction à comparaître au tribunal ;
- ou en l'y convoquant par procès-verbal.

**Pour l'application de l'article 168 ou 416, §1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §5, al.2, il faut considérer qu'il y a « poursuites pénales » dans ces trois cas.**

**Par contre, ce n'est que dans les deux derniers cas, c'est-à-dire lorsque le parquet renvoie directement la personne au procès que celle-ci est qualifiée de « prévenue », ce qui aura pour conséquence pour le membre du personnel suspendu préventivement en vertu de l'article 168 ou 416, §1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de voir sa subvention-traitement réduite de moitié à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit cette prévention conformément à l'article 168 bis ou 416 bis, al.2, 1<sup>o</sup> et al. 4.**

2. Il peut y renoncer en classant le dossier sans suite :

- soit que l'infraction n'est pas légalement établie;
- soit que son auteur est inconnu ;
- soit que les charges ne sont pas suffisantes ;
- soit encore que les poursuites ne paraissent pas opportunes.

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* ».

A la différence de l'information, la recherche des infractions ne fait pas partie de la mission du juge d'instruction : en effet, ce dernier, n'est habilité à agir que lorsqu'il est saisi par le procureur du Roi ou par la partie civile, ou en cas de flagrant délit, c'est-à-dire, dans les trois cas, d'un fait infractionnel connu.

Il a pour mission d'instruire à charge et à décharge de la personne concernée et décide de la nécessité d'utiliser la contrainte ou de porter atteinte aux libertés et droits individuels, ce qui implique qu'il peut prendre toutes les mesures nécessaires à l'exercice de sa mission de recherche de la vérité (voir point 1°), pour autant qu'elles soient conformes aux principes de légalité et de loyauté qui président à l'administration de la preuve.

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 (voir point 1°) ; la personne sera dès ce stade considérée comme **poursuivie pénalement** au sens de l'article 168 ou 416, §1er, 1° et §5, al.2.

Le pouvoir organisateur pourrait dès lors décider de mettre en œuvre la procédure de suspension préventive conformément à la procédure décrite dans cet article, 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 décidera éventuellement en outre de l'écartier sur-le-champ en vertu de l'article 168 ou 416, §4.

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**. Cette inculpation est faite lors d'un interrogatoire ou par notification à l'intéressé.

La personne qui n'était alors qualifiée que de suspect devient alors « **inculpée** » du fait dont est saisi le juge d'instruction. Par conséquent, le membre du personnel suspendu préventivement en vertu de l'article 168 ou 416, §1er, 1°, verrait sa **subvention-traitement réduite de moitié, à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit cette inculpation** conformément à l'article 168 bis ou 416 bis, al.2, 1° et al. 3.

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** » (avec les conséquences décrites supra), 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

Notons que 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 », ne mettant pas forcément en mouvement l'action publique : 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

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

1. **Le Tribunal de Police**, compétent pour statuer sur :
  - a) les contraventions ;
  - b) les délits contraventionnalisés.
2. **Le tribunal correctionnel**, 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 (art. 168 ou 416 et 168/416 bis et ter) vise la condamnation qui n'est plus susceptible d'aucun recours, ni ordinaire, ni extraordinaire.**

## Tableau récapitulatif

Dès que l'action publique est mise en mouvement, on peut parler de **poursuites pénales** au sens de l'article 168 (H.E.) ou 416, §1<sup>er</sup>, 1° (E.S.A.). La procédure de suspension préventive décrite à cet article **peut** dès lors être engagée par le pouvoir organisateur, quelle que soit la nature de l'infraction reprochée au membre du personnel. Si celle-ci est particulièrement grave, la mesure d'écartement sur-le-champ est également possible<sup>17</sup>, en vertu de l'article 168 ou 416, §3.

<b>INFORMATION</b> Art. 168 (H.E.) ou 416 (E.S.A.), §1 <sup>er</sup> , 1° <u>inapplicable</u>	<b>POURSUITES PENALES</b> (Art. 168 ou 416, §1 <sup>er</sup> , 1° applicable <sup>1</sup> )		Qualification juridique du membre du personnel	Application de l'Article 168 bis ou 416 bis, al.2 Réduction de la subvention-traitement <sup>18</sup> Si le membre du personnel a été suspendu préventivement en application de l'Art. 168 ou 416, §1 <sup>er</sup> , 1°
« suspect »	citation à comparaître devant le tribunal (par le ministère public) ou convocation par procès-verbal devant le tribunal (par le ministère public)		→ = « Prévenu »  → = « Prévenu »	→ Réduction à partir du 1 <sup>er</sup> jour du mois qui suit la prévention  → Réduction à partir du 1 <sup>er</sup> jour du mois qui suit la prévention
	Désignation d'un juge d'instruction par le ministère public  ou  constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction  ou  intervention du juge d'instruction en cas de flagrant délit	<b>Instruction</b>	Inculpation ?  <b>OUI</b> → « Inculpé »  <b>NON</b> ↓ Ordonnance de la chambre du conseil → « Non lieu »  ↓ Renvoi devant juridiction de fond → « Prévenu »	→ Réduction à partir du 1 <sup>er</sup> jour du mois qui suit l'inculpation  → Art. 168 bis ou 416 bis, al.2, 1° inapplicable. Pas de réduction de la subvention-traitement  → Réduction à partir du 1 <sup>er</sup> jour du mois qui suit la prévention. en application de l'article 168 bis ou 416 bis, al. 2, 1°

Remarques : **La réduction de traitement** de moitié prévue par l'article 168 bis ou 416 bis, al.2, 1° concerne le membre du personnel suspendu préventivement inculpé ou prévenu dans le cadre de poursuites pénales sur base de l'application de l'article 168 ou 416, §1<sup>er</sup>, 1°, et ce, quelle que soit la nature de l'infraction.

Un **recours contre l'ordonnance de la Chambre du conseil** peut être intenté devant la Chambre des mises en accusation qui pourra le cas échéant rendre un arrêt contraire. Il convient dès lors de s'assurer que la décision rendue soit devenue « définitive », c'est-à-dire non susceptible de recours.

<sup>17</sup> En ce qui concerne le Personnel administratif, il s'agit de l'article 34, §3 du Décret du 20 juin 2008 précité

<sup>18</sup> En ce qui concerne le Personnel administratif, il s'agit de l'article 35, al.2 du Décret du 20 juin 2008 précité