

2° le MRCC peut, sans préjudice de son obligation de prêter assistance à d'autres navires nécessitant de l'aide, et sans préjudice des autres obligations résultant des prescriptions internationales, demander au capitaine du navire qui se trouve dans la zone d'application, citée dans l'article 2 ou qui veut entrer dans ou sortir d'un port ou d'un terminal ou quitter un mouillage, qu'il démontre à l'aide de documents que le navire répond aux exigences de rigidité structurelle et de puissance permettant de faire face à la formation de glace dans la zone d'application, citée dans l'article 2. »;

2° le paragraphe 2 est complété par les mots « et § 1/1 »;

3° dans le paragraphe 3, les mots « et au § 1/1 » sont insérés entre les mots « visées au § 1<sup>er</sup> » et la partie de phrase « on se base ».

**Art. 12.** A l'article 10 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup> les mots « ou en cas d'activation du plan ou des plans, cité(s) dans l'article 26, § 1<sup>er</sup>, de l'Accord de Coopération Garde Côtière, l'instance, citée dans l'article 26, § 1<sup>er</sup>, de l'Accord de coopération précité, » sont insérés entre les mots « le MRCC » et les mots « peut prendre notamment les mesures suivantes »;

2° à la fin du paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté la phrase suivante :

« Si un navire est remorqué sous un contrat de remorquage ou de sauvetage, les mesures, visées aux points 1° et 4°, prises par le MRCC ou par l'instance citée dans l'article 26, § 1<sup>er</sup>, de l'Accord de Coopération Garde Côtière, peuvent également être appliquées aux entreprises d'assistance, de sauvetage et de remorquage. ».

**Art. 13.** Dans le même arrêté, il est inséré un article 10/1, rédigé comme suit :

« Art. 10/1. En cas d'un incident ou d'un accident, les informations suivantes doivent être transmises au MRCC par l'exploitant, le capitaine d'un navire ou le propriétaire des marchandises dangereuses et polluantes à bord :

1° la désignation technique exacte des marchandises dangereuses ou polluantes, numéros (ONU), s'ils existent, classes de risque OMI déterminées conformément au codes IMDG, IBC et IGC et, le cas échéant, la catégorie du navire requise pour les cargaisons au sens du recueil INF telles que définies dans la règle VII/14.2, quantités de ces marchandises et, si elles sont transportées dans des unités de transport de cargaison autres que des citernes, numéros d'identification de celles-ci;

2° les numéros d'alarme du chargeur ou d'une autre personne ou organisation qui dispose d'informations relative aux propriétés physico-chimiques des produits et aux mesures à prendre en cas d'urgence.

#### CHAPITRE 5. — *Disposition finale*

**Art. 14.** La Ministre flamande qui a la politique de mobilité et le transport dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 13 juillet 2012.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

La Ministre flamande de la Mobilité et des Travaux publics,

H. CREVITS

## COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

### MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2012 — 2237

[C — 2012/29324]

#### 12 JUILLET 2012. — Décret portant diverses mesures d'exécution du Protocole d'accord du 7 avril 2011 dans le secteur de l'enseignement supérieur (1)

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Du licenciement, sans préavis, pour faute grave*

*Section I<sup>re</sup>.* — Modifications au décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française

**Article 1<sup>er</sup>.** L'article 66 du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, tel que complété par le décret du 11 janvier 2008, est complété par le point 6° suivant :

« 6° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire à l'encontre de tout licenciement sans préavis pour faute grave dans les cas visés aux articles 92 et 96. ».

**Art. 2.** L'article 73 du même décret est complété par les paragraphes suivants :

« § 5. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée déterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave visé à l'article 92 est introduit, par recommandé, dans un délai de dix jours, à compter de la réception du licenciement.

§ 6. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée indéterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave visé à l'article 96 est introduit, par recommandé, dans un délai de dix jours, à compter de la réception du licenciement. ».

**Art. 3.** Dans l'article 76 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « à l'article 66, 1°, 2° et 3° » sont remplacés par les termes « à l'article 66, 1°, 2°, 3° et 5° »;

2° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'une proposition de licenciement tel que visé à l'article 66, 4°, ou d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 66, 6°, le délai ne peut être supérieur à un mois. ».

**Art. 4.** Dans l'article 79 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 » sont remplacés par le terme « agréée »;

2° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le défaut de comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer. ».

**Art. 5.** Dans l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, les termes « ou de l'absence d'avis » sont supprimés.

**Art. 6.** Dans l'article 92 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

Le recours n'est pas suspensif. ».

**Art. 7.** Dans l'article 96 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

Le recours n'est pas suspensif. ».

**Art. 8.** L'article 160 du même décret, tel que remplacé par le décret du 11 janvier 2008, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 160. Les chambres de recours traitent les recours introduits par les membres du personnel à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 186, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement telle que visée à l'article 191, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 190, ainsi que les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait ». ».

**Art. 9.** Dans l'article 163, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, les termes « de l'article 150, § 2, ou de l'article 191 » sont remplacés par les termes « de l'article 150, § 2, de l'article 186, de l'article 190 ou de l'article 191 ».

**Art. 10.** Dans l'article 186 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

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

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

**Art. 11.** Dans l'article 190 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

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

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

**Art. 12.** Dans l'article 241, 3°, du même décret, les termes « visés aux articles 266 et 270 » sont remplacés par les termes « visés aux articles 265, 266, 269 et 270 ».

**Art. 13.** Dans l'article 244 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 3, le terme « représentative » est remplacé par le terme « agréée »;

2° l'alinéa 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le défaut de comparution de la partie régulièrement convoquée ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer. ».

**Art. 14.** Dans l'article 265 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1<sup>er</sup>, les termes « engagé à titre temporaire » sont remplacés par les termes « engagé à titre temporaire pour une durée déterminée »;

2° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

3° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »;

4° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

**Art. 15.** Dans l'article 269 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

*Section II. — Modifications au décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants)*

**Art. 16.** Dans l'article 114 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants), sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave selon la procédure visée aux articles 191 et suivants.

Le recours n'est pas suspensif. ».

**Art. 17.** Dans l'article 116 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave selon la procédure visée aux articles 191 et suivants.

Le recours n'est pas suspensif. ».

**Art. 18.** Dans l'article 117 du même décret, l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par les termes « ou n'y est pas représenté ».

**Art. 19.** L'article 184 du même décret, tel que complété par le décret du 19 février 2009, est complété par le point 6° suivant :

« 6° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire à l'encontre de tout licenciement sans préavis pour faute grave dans les cas visés aux articles 114 et 116. ».

**Art. 20.** L'article 191 du même décret est complété par les § suivants :

« § 5. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée déterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave visé à l'article 114 est introduit, par recommandé, dans un délai de dix jours, à compter de la réception du licenciement.

§ 6. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée indéterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave visé à l'article 116 est introduit, par recommandé, dans un délai de dix jours, à compter de la réception du licenciement.

**Art. 21.** Dans l'article 194 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « à l'article 184, 1°, 2° et 3° » sont remplacés par les termes « à l'article 184, 1°, 2°, 3° et 5° »;

2° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'une proposition de licenciement tel que visé à l'article 184, 4°, ou d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 184, 6°, le délai ne peut être supérieur à un mois. ».

**Art. 22.** Dans l'article 197 du même décret, l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le défaut de comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer. ».

**Art. 23.** Dans l'article 202, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, les termes « ou de l'absence d'avis » sont supprimés.

**Art. 24.** Dans l'article 240 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le Pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

**Art. 25.** Dans l'article 242 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

**Art. 26.** Dans l'article 301, 3°, du même décret, les termes « visés aux articles 241 et 243 » sont remplacés par les termes « visés aux articles 240, 241, 242 et 243 ».

**Art. 27.** Dans l'article 304 du même décret, l'alinéa 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le défaut de comparution de la partie régulièrement convoquée ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer. ».

**Art. 28.** Dans l'article 370 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

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

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

**Art. 29.** Dans l'article 372 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes « ou n'y est pas représenté. »;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. »;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Le Pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'une Ecole supérieure des Arts de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces Pouvoirs organisateurs.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

**Art. 30.** L'article 430 du même décret, tel que modifié par le décret du 19 février 2009, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 430. La chambre de recours traite les recours introduits par les membres du personnel à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 370, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une période indéterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement telle que visée à l'article 373, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 372, ainsi que les recours introduits par des membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait ». ».

**Art. 31.** Dans l'article 433, alinéa 2, du même décret, les termes « de l'article 420, § 2 ou de l'article 373 » sont remplacés par les termes « de l'article 420, § 2, de l'article 370, de l'article 372 ou de l'article 373 ».

*Section III.* — Modifications au 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

**Art. 32.** Dans l'article 55 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, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par le point 5° suivant :

« 5° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire à l'encontre de tout licenciement sans préavis pour faute grave dans les cas visés à l'article 58. »;

2° l'alinéa 2 est complété par le point 4° suivant :

« 4° les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire à l'encontre de tout licenciement sans préavis pour faute grave dans les cas visés à l'article 58. ».

**Art. 33.** L'article 58 du même décret est complété par le § 4 suivant :

« § 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

Le défaut de comparution de la partie régulièrement convoquée ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours. ».

**Art. 34.** Dans l'article 127 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « , dans tous les cas, » sont supprimés;

2° il est ajouté l'alinéa suivant :

« Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 55, alinéa 2, 4°, le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut toutefois être supérieur à un mois. ».

**Art. 35.** Dans l'article 153 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « , dans tous les cas, » sont supprimés;

2° il est ajouté l'alinéa suivant :

« Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 55, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut toutefois être supérieur à un mois. ».

#### CHAPITRE II. — *Des charges et fonctions*

**Art. 36.** Dans l'article 19 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, le § 1<sup>er</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« § 1<sup>er</sup>. Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 ne peut être supérieur à 40 % du nombre total d'emplois du niveau considéré.

A partir de l'année académique 2012-2013, ce nombre ne peut être supérieur à 50 % du nombre total d'emplois du niveau considéré. ».

**Art. 37.** Dans l'article 7ter, § 1<sup>er</sup> du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, tel qu'inséré par le décret du 11 janvier 2008, les termes « maîtres-assistants » sont complétés par les termes « ou membres du personnel administratif de niveau 1 » et les termes « ou membre du personnel administratif de niveau 1 » sont insérés entre les termes « un maître-assistant » et les termes « se verra ».

#### CHAPITRE III. — *Des actes de désignation des membres du personnel des Hautes Ecoles et Ecoles supérieures des Arts*

**Art. 38.** L'article 23 du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française est complété par un point 5° libellé comme suit :

« 5° le ou les lieux où la fonction sera exercée. ».

**Art. 39.** Dans l'article 30, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, le point 2° est remplacé par le point 2° rédigé comme suit :

« 2° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée; ».

**Art. 40.** L'article 126 du même décret est complété par un point 5° libellé comme suit :

« 5° le ou les lieux où la fonction sera exercée. ».

**Art. 41.** Dans l'article 133, alinéa 2, du même décret, le point 3° est remplacé par le point 3° rédigé comme suit :

« 3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée; ».

**Art. 42.** L'article 208 du même décret est complété par un point 5° libellé comme suit :

« 5° le ou les lieux où la fonction sera exercée. ».

**Art. 43.** Dans l'article 215, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, le point 3° est remplacé par le point 3° rédigé comme suit :

« 3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée; ».

**Art. 44.** Dans l'article 102 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants), tel que modifié par les décrets des 11 janvier 2008 et 1<sup>er</sup> décembre 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par un point 7° libellé comme suit :

« 7° le ou les lieux où la fonction sera exercée. »;

2° l'alinéa 2 est complété par un point 7° libellé comme suit :

« 7° le ou les lieux où la fonction sera exercée. ».

**Art. 45.** Dans l'article 106, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, le point 2° est remplacé par le point 2° rédigé comme suit :

« 2° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée; ».

**Art. 46.** Dans l'article 227 du même décret, tel que modifié par les décrets des 11 janvier 2008 et 1<sup>er</sup> décembre 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par un point 7° libellé comme suit :

« 7° le ou les lieux où la fonction sera exercée. »;

2° l'alinéa 2 est complété par un point 7° libellé comme suit :

« 7° le ou les lieux où la fonction sera exercée. ».

**Art. 47.** Dans l'article 231, alinéa 1<sup>er</sup>, du même décret, le point 3° est remplacé par le point 3° rédigé comme suit :

« 3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée; ».

**Art. 48.** Dans l'article 357 du même décret, tel que modifié par les décrets des 11 janvier 2008 et 1<sup>er</sup> décembre 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par un point 7° libellé comme suit :

« 7° le ou les lieux où la fonction sera exercée. »;

2° l'alinéa 2 est complété par un point 7° libellé comme suit :

« 7° le ou les lieux où la fonction sera exercée. ».

**Art. 49.** Dans l'article 361, alinéa 2, du même décret, le point 3° est remplacé par le point 3° rédigé comme suit :

« 3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée; ».

#### CHAPITRE IV. — *De la disponibilité des membres du personnel administratif des établissements d'enseignement supérieur non universitaire*

**Art. 50.** Dans la section IV du chapitre IV du Titre I<sup>er</sup> 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, il est inséré avant l'article 28 une sous-section 1<sup>re</sup> libellée comme suit :

« Sous-section 1<sup>re</sup>. — Dispositions générales ».

**Art. 51.** Dans l'article 28 du même décret, le terme « définitif » est inséré entre le terme « personnel » et le terme « peut ».

**Art. 52.** Entre les articles 30 et 31 du même décret, il est inséré une sous-section 2 libellée comme suit :

« Sous-section 2. — De la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ».

**Art. 53.** Entre les articles 31 et 32 du même décret, il est inséré une sous-section 3 libellée comme suit :

« Sous-section 3. — De la disponibilité par défaut d'emploi ».

**Art. 54.** La section IV du chapitre IV du Titre I<sup>er</sup> du même décret est complétée par les sous-sections suivantes :

« Sous-section 4. — De la disponibilité pour maladie ou infirmité

**Art. 32bis.** Sous réserve de l'article 10 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, le membre du personnel se trouve de plein droit en disponibilité lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou d'infirmité après avoir atteint la durée maximum des congés qui peuvent lui être accordés pour ce motif par application de l'article 9 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité.

**Art. 32ter.** Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité conserve ses titres à une nomination à une fonction de promotion et à l'avancement de traitement.

**Art. 32quater.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité reçoit un traitement d'attente ou une subvention-traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement ou de cette subvention-traitement ne peut, en aucun cas, être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente ou à une subvention-traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le service de santé administratif décide si l'affection dont souffre le membre du personnel constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut, en tout cas, intervenir avant que le membre du personnel n'ait été, pour une période continue de six mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

Toutefois, l'écoulement de la période continue de six mois au moins n'est pas requis pour le membre du personnel qui, suite à une nouvelle absence pour cause de maladie ou infirmité, se trouve à nouveau en congé ou en disponibilité pour cause de maladie ou infirmité dans l'année qui suit la date à laquelle il a fait l'objet d'une décision de reconnaissance de maladie grave et de longue durée. Cette décision entraîne une révision de la situation du membre du personnel avec effet pécuniaire à la date du début de sa disponibilité.

Sous-section 5. — De la disponibilité pour convenances personnelles

**Art. 32quinquies.** Le membre du personnel en disponibilité pour convenances personnelles ne perçoit aucun traitement d'attente ni subvention-traitement d'attente.

Il ne peut se prévaloir de maladie ou d'infirmité contractée durant sa période de disponibilité.

La durée de la disponibilité pour convenances personnelles ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, cinq ans. Tout membre du personnel dont l'absence dépasse ce terme est considéré comme démissionnaire. ».

CHAPITRE V. — *De la suspension préventive*

*Section 1<sup>re</sup>.* — Modifications au décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française

**Art. 55.** Dans le Titre II du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, le chapitre VII comprenant les articles 87 à 90, est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VII. — *De la suspension préventive : mesure administrative**Section 1<sup>re</sup>.* — Dispositions générales

Article 87. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le Gouvernement et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

*Section II.* — De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif

Article 88. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé à titre définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° avant l'exercice de poursuites disciplinaires ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires;

3° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Gouvernement.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2.

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

§ 4. Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, expire en tout cas :

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

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de sanction disciplinaire, si cette proposition est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification au Gouvernement de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

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

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.



Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Gouvernement, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 88bis. Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

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

4° 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 Gouvernement;

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 52, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, 7°, 8° ou 9°.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le Gouvernement notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du Gouvernement au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

Article 88ter. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° le Gouvernement inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 52, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, 7°, 8° ou 9°;

2° il est fait application de l'article 99, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b) ou 5°;

3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée. Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 88bis, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

### Section III. — De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire

Article 89. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Gouvernement.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 90, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 89bis. Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Article 89ter. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 91, 2°, b) ou 5° ou de l'article 95, 2°, b) ou 5°;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 90. Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre lui sont applicables. ».

**Art. 56.** Dans le Titre III du même décret, le chapitre VIII comprenant les articles 167 à 170, est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VIII. — *De la suspension préventive : mesure administrative*

*Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

Article 167. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

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

*Section II. — De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre définitif*

Article 168. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale représentative ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et expire en tout cas :

1° après quarante-cinq jours calendrier si dans ce délai, la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 149 n'a pas été notifiée au membre du personnel;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 149, si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quarante jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, trente jours calendrier après la notification au pouvoir organisateur de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales ou dans le cadre d'un recours devant le Tribunal du travail contre la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 168bis. Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

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

4° 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;

5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 149, 4° à 7°.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où le pouvoir organisateur notifie la proposition de sanction disciplinaire.

Article 168ter. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si :

1° au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 149, 4° à 7°;

2° il est fait application de l'article 193, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b) ou 5°;

3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 168bis, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

### Section III. — De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre temporaire

Article 169. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre temporaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale représentative ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

Article 169bis. Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Article 169ter. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 185, 2°, b) ou 5° ou de l'article 189, 2°, b) ou 5°;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 170. Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement prend fin.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre lui sont applicables. ».

**Art. 57.** Dans le Titre IV du même décret, le chapitre VII comprenant les articles 260 à 263, est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VII. — *De la suspension préventive : mesure administrative*

*Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

Article 260. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

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

*Section II. — De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif*

Article 261. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé à titre définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, expire en tout cas :

1° quarante-cinq jours calendrier après la date prévue pour l'audition visée à l'article 234 si dans ce délai, le pouvoir organisateur n'a pas notifié au membre du personnel la décision visée à l'article 228, § 1<sup>er</sup>;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 228, § 1<sup>er</sup>, si cette décision est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

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

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 261bis. Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque celui-ci fait l'objet :

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

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

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

4° 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;

5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 227, 4° à 8°.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où le membre du personnel a introduit son recours.

Article 261ter. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si :

1° au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 227, 4° à 8°;

2° il est fait application de l'article 272, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b) ou 5°;

3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée. Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 261bis, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

### Section III. — De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire

Article 262. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 263, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 262bis. Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Article 262ter. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 264, 2°, b) ou 5° ou de l'article 268, 2°, b) ou 5°;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 263. Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre lui sont applicables. ».

*Section II. — Modifications au décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants)*

**Art. 58.** Dans le Titre III de la quatrième partie du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants), le chapitre V comprenant les articles 168 à 170, est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE V. — *De la suspension préventive : mesure administrative*

*Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

Article 168. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le Gouvernement et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

*Section II. — De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif*

Article 169. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé à titre définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° avant l'exercice de poursuites disciplinaires ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires;

3° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Gouvernement.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2.

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

§ 4. Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, expire en tout cas :

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

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de sanction disciplinaire, si cette proposition est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification au Gouvernement de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

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

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Gouvernement, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 169bis. Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

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

4° 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 Gouvernement;

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 171, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, 6°, 7° ou 8°.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le Gouvernement notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du Gouvernement au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.



Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

Article 169<sup>ter</sup>. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° le Gouvernement inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 171, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, 6°, 7° ou 8°;

2° il est fait application de l'article 209, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b) ou 5°;

3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée. Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 169<sup>bis</sup>, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

### Section III. — De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire

Article 170. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Gouvernement.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 170<sup>quater</sup>, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 170<sup>bis</sup>. Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

Cette réduction de traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Article 170<sup>ter</sup>. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 205, 2°, b) ou 5° ou de l'article 207, 2°, b) ou 5°;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 170<sup>quater</sup>. Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre lui sont applicables. ».

**Art. 59.** Dans le Titre IV de la quatrième partie du même décret, le chapitre V comprenant les articles 283 à 287, est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE V. — *De la suspension préventive : mesure administrative*

*Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

Article 283. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écartier le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

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

*Section II. — De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif*

Article 284. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé à titre définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, expire en tout cas :

1° quarante-cinq jours calendrier après la date prévue pour l'audition visée à l'article 294 si dans ce délai, le pouvoir organisateur n'a pas notifié au membre du personnel la décision visée à l'article 289, § 1<sup>er</sup>;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 289, § 1<sup>er</sup>, si cette décision est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

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

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 284bis. Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque celui-ci fait l'objet :

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

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

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

4° 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;

5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 288, 4° à 7°.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où le membre du personnel a introduit son recours.

Article 284ter. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si :

1° au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 288, 4° à 7°;

2° il est fait application de l'article 324, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b) ou 5°;

3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée. Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 284bis, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

### Section III. — De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire

Article 285. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 286, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 285bis. Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Article 285ter. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 320, 2°, b) ou 5° ou de l'article 322, 2°, b) ou 5°;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 286. Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre lui sont applicables. ».

**Art. 60.** Dans le Titre V de la quatrième partie du même décret, le chapitre VII comprenant les articles 415 à 418, est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VII. — *De la suspension préventive : mesure administrative*

*Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

Article 415. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

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

*Section II. — De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre définitif*

Article 416. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale représentative ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et expire en tout cas :

1° après quarante-cinq jours calendrier si dans ce délai, la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 419 n'a pas été notifiée au membre du personnel;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 419, si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quarante jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, trente jours calendrier après la notification au pouvoir organisateur de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales ou dans le cadre d'un recours devant le Tribunal du travail contre la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 416bis. Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

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

4° 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;

5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 419, 4°, 5°, 6° ou 7°.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 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.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où le pouvoir organisateur notifie la proposition de sanction disciplinaire.

Article 416ter. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si :

1° au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 419, 4°, 5°, 6° ou 7°;

2° il est fait application de l'article 455, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b) ou 5°;

3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 416bis, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

### Section III. — De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre temporaire

Article 417. § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre temporaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale représentative ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

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

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 418, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 417bis. Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

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

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

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement 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.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Article 417ter. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 451, 2°, b) ou 5° ou de l'article 453, 2°, b) ou 5°;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 418. Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement prend fin.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre lui sont applicables. ».

#### CHAPITRE VI. — *Du statut pécuniaire*

**Art. 61.** Dans l'article 17, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique, modifié en dernier lieu par le décret du 19 février 2009, les termes « sciences sociales » sont remplacés par les termes « service social ».

#### CHAPITRE VII. — *De la composition du Conseil d'administration des Hautes Ecoles organisées par la Communauté française*

**Art. 62.** Dans l'article 66 du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles, modifié en dernier lieu par le décret du 19 février 2009, l'alinéa 3 est remplacé par les alinéas suivants :

« Les membres visés aux 3° et 6° sont désignés par le Gouvernement pour une durée de cinq ans. Chacun de ces membres a un suppléant désigné par le Gouvernement selon les mêmes modalités. Ce dernier remplace le membre effectif qu'il supplée en cas d'absence, de décès, de démission ou de perte de la qualité qui justifiait son mandat.

Les membres visés au 5° sont désignés par le Gouvernement pour une durée de cinq ans. ».

#### CHAPITRE VIII. — *Des Universités*

**Art. 63.** L'intitulé du décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal est remplacé par l'intitulé suivant :

« Décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement des mandats et contrats liés aux activités de recherche suite à un repos pré et postnatal ».

**Art. 64.** Dans l'article 1<sup>er</sup> du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le point 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° les institutions universitaires suivantes : l'Université de Liège, l'Université de Mons, l'Université libre de Bruxelles, l'Université Catholique de Louvain, les Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur, les Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles et la Faculté universitaire catholique de Mons; »;

2° le point 3° est supprimé.

**Art. 65.** Dans l'article 2, 2° du même décret, le premier tiret est remplacé par ce qui suit :

« — soit être engagé sous le régime de contrat de travail à durée déterminée par une institution prévue à l'article 1<sup>er</sup> et y exercer des activités de recherche ou y être affecté en ordre principal en support aux activités de recherche en qualité de personnel administratif, de technique ou de gestion; ».

**Art. 66.** Dans l'article 3 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « pour une durée équivalente à cette suspension » sont remplacés par les termes « pour une durée au moins équivalente à cette suspension, sans toutefois que la prorogation ne puisse, au-delà de la durée correspondant à celle de la suspension de l'exécution, excéder un an »;

2° au § 1<sup>er</sup>, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« La prorogation doit être signalée, au moins un mois avant l'expiration du terme du mandat, auprès de l'institution dans laquelle le travailleur exerce ses activités de recherche ou de support à la recherche. »;

3° le § 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. L'indemnité reçue de la mutuelle sera complétée, par l'institution dans laquelle le travailleur exerce ses activités de recherche ou de support à la recherche, d'un montant lui permettant de maintenir sa rémunération inchangée, selon les modalités fixées par le Gouvernement. ».

**Art. 67.** Dans le même décret, il est inséré entre l'article 3 et l'article 4, un article *3bis* libellé comme suit :

« Article *3bis*. Par dérogation à l'article 2, 2°, les dispositions de l'article 3, § 2, sont également applicables au travailleur engagé sous le régime de contrat de travail à durée indéterminée par une institution visée à l'article 1<sup>er</sup> et y exerçant des activités de recherche ou y étant affecté en ordre principal en support aux activités de recherche en qualité de personnel administratif, de technique ou de gestion. ».

CHAPITRE IX. — *Entrées en vigueur*

**Art. 68.** Le présent décret entre en vigueur 10 jours après sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception de l'article 36 qui produit ses effets à partir de l'année académique 2011-2012 et de l'article 61 qui produit ses effets à partir du 15 septembre 2009.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 12 juillet 2012.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté française,  
R. DEMOTTE

Le Vice-Président et Ministre de l'Enfance, de la Recherche et de la Fonction publique,  
J.-M. NOLLET

Le Vice-Président et Ministre du Budget, des Finances et des Sports,  
A. ANTOINE

Le Vice-Président et Ministre de l'Enseignement supérieur,  
J.-Cl. MARCOURT

La Ministre de la Jeunesse,  
Mme E. HUYTEBROECK

La Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances,  
Mme F. LAANAN

La Ministre de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale,  
Mme M.-D. SIMONET

—  
Note

(1) *Session 2011-2012.*

*Documents du Parlement.* — Projet de décret, n° 379-1. — Rapport, n° 379-2.

*Compte-rendu intégral.* — Discussion et adoption. Séance du 12 juillet 2012.

—  
VERTALING

#### MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2012 — 2237

[C — 2012/29324]

#### 12 JULI 2012. — Decreet houdende verschillende maatregelen ter uitvoering van het akkoordprotocol van 7 april 2011 in de sector hoger onderwijs (1)

Het Parlement van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

*HOOFDSTUK I.* — Ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout

*Afdeling I.* — Wijzigingen in het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap

**Artikel 1.** Artikel 66 van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, zoals aangevuld bij het decreet van 11 januari 2008, wordt aangevuld met het volgende punt 6° :

« 6° de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangesteld worden tegen elk ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout in de gevallen bedoeld in de artikelen 92 en 96. ».

**Art. 2.** Artikel 73 van hetzelfde decreet wordt aangevuld als volgt :

« § 5. Het beroep van een personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld voor een bepaalde duur, tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout bedoeld in artikel 92, wordt bij aangetekende brief ingediend binnen een termijn van tien dagen na de ontvangst van het ontslag.

§ 6. Het beroep van een personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld voor een onbepaalde duur, tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout bedoeld in artikel 96, wordt bij aangetekende brief ingediend binnen een termijn van tien dagen na de ontvangst van het ontslag. ».

**Art. 3.** In artikel 76 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « in artikel 66, 1°, 2° en 3° » vervangen door de woorden « in artikel 66, 1°, 2°, 3° en 5° »;

2° het tweede lid wordt vervangen als volgt :

« Ingeval van een beroep ingediend tegen een voorstel tot ontslag, zoals bedoeld in artikel 66, 4°, of een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout zoals bedoeld in artikel 66, 6°, mag de termijn één maand niet overschrijden. ».



**Art. 4.** In artikel 79 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « representatieve syndicale organisatie, in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984 » vervangen door de woorden « erkende syndicale organisatie »;

2° het tweede lid wordt vervangen als volgt :

« De niet-verschijning van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken. ».

**Art. 5.** In artikel 84, eerste lid, van hetzelfde decreet, worden de woorden « of van de afwezigheid van advies » geschrapt.

**Art. 6.** In artikel 92 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de volgende woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Het personeelslid mag een beroep indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout volgens de procedure bedoeld in de artikelen 73 en volgende.

Het beroep is niet opschortend. ».

**Art. 7.** In artikel 96 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Het personeelslid mag een beroep bij de Raad van beroep indienen tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout volgens de procedure bedoeld in de artikelen 73 en volgende.

Het beroep is niet opschortend. ».

**Art. 8.** Artikel 160 van hetzelfde decreet, zoals vervangen bij het decreet van 11 januari 2008, wordt vervangen als volgt :

« Art. 160. De Raden van beroep behandelen de beroepen ingediend door de personeelsleden tegen elk voorstel tot tuchtstraf evenals de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangeworven zijn voor een bepaalde duur tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout, zoals bedoeld in artikel 186, de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangeworven worden voor een onbepaalde duur tegen een voorstel tot ontslag zoals bedoeld in artikel 191, de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangeworven worden voor een onbepaalde duur tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout zoals bedoeld in artikel 190, alsook de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangeworven worden voor een bepaalde duur tegen een verslag met de melding « heeft niet voldaan ». ».

**Art. 9.** In artikel 163, eerste lid, van hetzelfde decreet, worden de woorden « overeenkomstig, naargelang van het geval, artikel 150, § 2, of artikel 191 » vervangen door de woorden « overeenkomstig, naargelang van het geval, artikel 150, § 2, artikel 186, artikel 190 of artikel 191 ».

**Art. 10.** In artikel 186 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het vrij gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3, kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de leden van de inrichtende machten van een Hogeschool van dezelfde aard of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten verdedigt.

De niet-verschijning van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger, alsook de niet-verschijning van de inrichtende macht of van zijn vertegenwoordiger op de vergadering belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken.

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van één maand volgend op de datum van de ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

**Art. 11.** In artikel 190 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de volgende woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het vrij gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3 kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de leden van de inrichtende machten van een Hogeschool van dezelfde aard of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten behartigt.

De niet-verschijning van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger, alsook de niet-verschijning van de inrichtende macht of van zijn vertegenwoordiger op de vergadering belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken.

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van één maand volgend op de datum van de ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

**Art. 12.** In artikel 241, 3°, van hetzelfde decreet worden de woorden « in de artikelen 226 en 270 bedoelde gevallen » vervangen door de woorden « in de artikelen 265, 266, 269 en 270 bedoelde gevallen ».

**Art. 13.** In artikel 244 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het derde lid wordt het woord « representatieve » vervangen door het woord « erkende »;

2° het vijfde lid wordt vervangen als volgt :

« De niet-verschijning van de partij die regelmatig opgeroepen wordt of van haar vertegenwoordiger belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken. ».

**Art. 14.** In artikel 265 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1 worden de woorden « dat tijdelijk aangeworven is » vervangen door de woorden « dat tijdelijk aangeworven is voor een bepaalde duur »;

2° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

3° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het gesubsidieerd officieel onderwijs of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. »;

4° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3, kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van hoogstens één maand volgend op de datum van ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

**Art. 15.** In artikel 269 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het officieel gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3, kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van hoogstens één maand volgend op de datum van ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

*Afdeling II.* — Wijzigingen in het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstschole (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten).

**Art. 16.** In artikel 114 van het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstschole (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten), worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Het personeelslid kan een beroep indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout volgens de procedure bedoeld in de artikelen 191 en volgende.

Het beroep is niet opschortend. ».

**Art. 17.** In artikel 116 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Het personeelslid kan een beroep indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout volgens de procedure bedoeld in de artikelen 191 en volgende.

Het beroep is niet opschortend. ».

**Art. 18.** In artikel 117 van hetzelfde decreet wordt het eerste lid aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt ».

**Art. 19.** Artikel 184 van hetzelfde decreet, zoals aangevuld bij het decreet van 19 februari 2009, wordt aangevuld met het volgende punt 6° :

« 6° de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangesteld worden tegen elk ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout in de gevallen bedoeld in de artikelen 114 en 116. ».

**Art. 20.** Artikel 191 van hetzelfde decreet wordt aangevuld als volgt :

« § 5. Het beroep van een personeelslid dat tijdelijk aangesteld wordt voor een bepaalde duur, tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout bedoeld in artikel 114, wordt ingediend bij aangetekende brief binnen een termijn van tien dagen na de ontvangst van het ontslag.

§ 6. Het beroep van een personeelslid dat tijdelijk aangesteld wordt voor een onbepaalde duur, tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout bedoeld in artikel 116, wordt ingediend bij aangetekende brief binnen een termijn van tien dagen na de ontvangst van het ontslag.

**Art. 21.** In artikel 194 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « bij artikel 184, 1°, 2° en 3° » vervangen door de woorden « bij artikel 184, 1°, 2°, 3° en 5° »;

2° het tweede lid wordt vervangen als volgt :

« Ingeval van een beroep ingediend tegen een voorstel tot ontslag zoals bedoeld in artikel 184, 4°, of van een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout zoals bedoeld in artikel 184, 6°, mag de termijn één maand niet overschrijden. ».

**Art. 22.** In artikel 197 van hetzelfde decreet wordt het tweede lid vervangen als volgt :

« De niet-verschijning van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken. ».

**Art. 23.** In artikel 202, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden « of het gebrek aan advies » geschrapt.

**Art. 24.** In artikel 240 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het officieel gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3, kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van hoogstens één maand volgend op de datum van ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

**Art. 25.** In artikel 242 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het officieel gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3, kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van hoogstens één maand volgend op de datum van ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

**Art. 26.** In artikel 301, 3°, van hetzelfde decreet worden de woorden « bedoeld bij de artikelen 241 en 243 » vervangen door de woorden « bedoeld bij de artikelen 240, 241, 242 en 243 ».

**Art. 27.** In artikel 304 van hetzelfde decreet wordt het vijfde lid vervangen als volgt :

« De niet-verschijning van de partij die regelmatig opgeroepen wordt of van haar vertegenwoordiger belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken. ».

**Art. 28.** In artikel 370 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het vrij gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3, kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de leden van de inrichtende machten van een Hogere Kunstschool van dezelfde aard of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten behartigt.

De niet-verschijning van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger, alsook de niet-verschijning van de inrichtende macht of van zijn vertegenwoordiger op de vergadering belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken. ».

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van één maand volgend op de datum van ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

**Art. 29.** In artikel 372 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de woorden « of indien het er niet vertegenwoordigd wordt. »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Bij de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het vrij gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie. »;

3° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3, kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit of gepensioneerd zijn van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de leden van de inrichtende machten van een Hogere Kunstschool van dezelfde aard of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten behartigt.

De niet-verschijning van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger, alsook de niet-verschijning van de inrichtende macht of van zijn vertegenwoordiger op de vergadering belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken. ».

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van één maand volgend op de datum van ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

**Art. 30.** Artikel 430 van hetzelfde decreet, zoals gewijzigd bij het decreet van 19 februari 2009, wordt vervangen als volgt :

« Art. 430. De Raad van beroep behandelt de beroepen ingediend door de personeelsleden tegen elk voorstel tot tuchtstraf, alsmede de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk worden aangeworven voor een bepaalde duur tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout, zoals bedoeld in artikel 370, de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangeworven worden voor een onbepaalde duur tegen een voorstel tot ontslag, zoals bedoeld in artikel 373, de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangeworven worden voor een onbepaalde duur tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout, zoals bedoeld in artikel 372, alsook de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk worden aangeworven voor een bepaalde duur tegen een verslag met de melding « heeft niet voldaan ». »

**Art. 31.** In artikel 433, tweede lid, van hetzelfde decreet, worden de woorden « van artikel 420, § 2 of artikel 373 » vervangen door de woorden « van artikel 420, § 2, artikel 370, artikel 372 of van artikel 373 ».

*Afdeling III.* — Wijzigingen in het decreet van 20 juni 2008 betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde Hogescholen, Hogere Kunstschole en Hogere Instituten voor architectuur.

**Art. 32.** In artikel 55 van het decreet van 20 juni 2008 betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde Hogescholen, Hogere Kunstschole en Hogere Instituten voor architectuur, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt aangevuld met het volgende punt 5° :

« 5° de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangesteld worden, tegen elk ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout in de gevallen bedoeld in artikel 58. »;

2° het tweede lid wordt aangevuld met het volgende punt 4° :

« 4° de beroepen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangeworven worden tegen elk ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout in de gevallen bedoeld in artikel 58. ».

**Art. 33.** Artikel 58 van hetzelfde decreet wordt aangevuld met de volgende § 4 :

« § 4. Binnen de tien dagen volgend op de mededeling bedoeld in § 3, kan het personeelslid een beroep bij aangetekende brief indienen bij de Raad van beroep tegen de beslissing van ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout.

Het beroep is niet opschortend.

De niet-verschijning van de partij die regelmatig opgeroepen wordt of van haar vertegenwoordiger belet de Raad van beroep niet, zich uit te spreken. ».

De Raad van beroep brengt zijn met redenen omkleed advies uit aan de inrichtende macht binnen een termijn van één maand volgend op de datum van ontvangst van het beroep. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen de dertig dagen na de ontvangst van het advies van de Raad van beroep. ».

**Art. 34.** In artikel 127 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « , in elk geval, » geschrapt;

2° er wordt een volgend lid toegevoegd, luidend als volgt :

« Ingeval van een beroep ingediend tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout, zoals bedoeld in artikel 55, tweede lid, 4°, kan de termijn bedoeld in het eerste lid één maand niet overschrijden. ».

**Art. 35.** In artikel 153 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « , in elk geval, » geschrapt;

2° er wordt een volgend lid toegevoegd, luidend als volgt :

« Ingeval van een beroep ingediend tegen een ontslag zonder vooropzeg wegens een zware fout, zoals bedoeld in artikel 55, eerste lid, 5°, mag de termijn bedoeld in het eerste lid één maand niet overschrijden. ».

#### HOOFDSTUK II. — *Opdrachten en ambten*

**Art. 36.** In artikel 19 van het decreet van 20 juni 2008 betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde Hogescholen, Hogere Kunstschole en Hogere Instituten voor architectuur, wordt § 1 vervangen als volgt :

§ 1. Het aantal betrekkingseenheden van personeelsleden die een ambt van rang 2 uitoefenen, kan niet hoger zijn dan 40 % van het totaal aantal betrekkingen van het betrokken niveau.

Vanaf het academiejaar 2012-2013 kan dit aantal niet hoger zijn dan 50 % van het totaal aantal betrekkingen van het betrokken niveau. ».

**Art. 37.** In artikel 7ter, § 1 van het decreet van 25 juli 1996 betreffende de opdrachten en betrekkingen in de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde Hogescholen, zoals ingevoegd bij het decreet van 11 januari 2008, wordt het woord « meesterassistenten » aangevuld met de woorden « of de leden van het administratief personeel van niveau 1 » en worden de woorden « of het lid van het administratief personeel van niveau 1 » ingevoegd tussen de woorden « een meesterassistent » en de woorden « daartoe één opdracht ».

#### HOOFDSTUK III. — *Akten van de aanstelling van de personeelsleden van Hogescholen en Hogere Kunstschole*

**Art. 38.** Artikel 23 van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, wordt aangevuld met een punt 5°, luidend als volgt :

« 5° de plaats (en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. ».

**Art. 39.** In artikel 30, eerste lid, van hetzelfde decreet, wordt punt 2° vervangen door punt 2°, luidend als volgt :

« 2° het uit te oefenen ambt, de kenmerken en de omvang van de opdracht, alsook de plaats(en) waar het ambt uitgeoefend zal worden; ».

**Art. 40.** Artikel 126 van hetzelfde decreet wordt aangevuld met een punt 5°, luidend als volgt :

« 5° de plaats(en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. ».

**Art. 41.** In artikel 133, tweede lid, van hetzelfde decreet, wordt punt 3° vervangen door punt 3°, luidend als volgt :

« 3° het uit te oefenen ambt, de kenmerken en de omvang van de opdracht, alsook de plaats(en) waar het ambt uitgeoefend zal worden; ».

**Art. 42.** Artikel 208 van hetzelfde decreet wordt aangevuld met een punt 5°, luidend als volgt :

« 5° de plaats(en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. ».

**Art. 43.** In artikel 215, eerste lid, van hetzelfde decreet, wordt punt 3° vervangen door punt 3°, luidend als volgt :

« 3° het uit te oefenen ambt, de kenmerken en de omvang van de opdracht, alsook de plaats(en) waar het ambt uitgeoefend zal worden; ».

**Art. 44.** In artikel 102 van het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstscholen (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten), zoals gewijzigd bij de decreten van 11 januari 2008 en 1 december 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt aangevuld met een punt 7°, luidend als volgt :

« 7° de plaats(en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. »;

2° het tweede lid wordt aangevuld met een punt 7°, luidend als volgt :

« 7° de plaats(en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. ».

**Art. 45.** In artikel 106, eerste lid, van hetzelfde decreet, wordt punt 2° vervangen door punt 2°, luidend als volgt :

« 2° het uit te oefenen ambt, de kenmerken en de omvang van de opdracht, alsook de plaats(en) waar het ambt uitgeoefend zal worden; ».

**Art. 46.** In artikel 227 van hetzelfde decreet, zoals gewijzigd bij de decreten van 11 januari 2008 en 1 december 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt aangevuld met een punt 7°, luidend als volgt :

« 7° de plaats(en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. »;

2° het tweede lid wordt aangevuld met een punt 7°, luidend als volgt :

« 7° de plaats(en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. ».

**Art. 47.** In artikel 231, eerste lid, van hetzelfde decreet, wordt punt 3° vervangen door punt 3°, luidend als volgt :

« 3° het uit te oefenen ambt, de kenmerken en de omvang van de opdracht, alsook de plaats(en) waar het ambt uitgeoefend zal worden; ».

**Art. 48.** In artikel 357 van hetzelfde decreet, zoals gewijzigd bij de decreten van 11 januari 2008 en 1 december 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt aangevuld met een punt 7°, luidend als volgt :

« 7° de plaats(en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. »;

2° het tweede lid wordt aangevuld met een punt 7°, luidend als volgt :

« 7° de plaats(en) waar het ambt zal uitgeoefend worden. ».

**Art. 49.** In artikel 361, tweede lid, van hetzelfde decreet, wordt punt 3° vervangen door punt 3°, luidend als volgt :

« 3° het uit te oefenen ambt, de kenmerken en de omvang van de opdracht, alsook de plaats(en) waar het ambt uitgeoefend zal worden; ».

*HOOFDSTUK IV. — Terbeschikkingstelling van de leden  
van het administratief personeel van de instellingen van het niet-universitair hoger onderwijs*

**Art. 50.** In afdeling IV van hoofdstuk IV van Titel I van het decreet van 20 juni 2008 betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde Hogescholen, Hogere Kunstscholen en Hogere Instituten voor architectuur, wordt vóór artikel 28 een onderafdeling ingevoegd, luidend als volgt :

« Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen »

**Art. 51.** In artikel 28 van hetzelfde decreet worden de woorden « vast benoemd » ingevoegd tussen het woord « het » en het woord « personeel ».

**Art. 52.** Tussen de artikelen 30 en 31 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling 2 ingevoegd, luidend als volgt :

« Onderafdeling 2. — Terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst »

**Art. 53.** Tussen de artikelen 31 en 32 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling 3 ingevoegd, luidend als volgt :

« Onderafdeling 3. — Terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking »

**Art. 54.** Afdeling IV van hoofdstuk IV van Titel I van hetzelfde decreet wordt aangevuld met de volgende onderafdelingen :

« Onderafdeling 4. — Terbeschikkingstelling wegens ziekte of gebrekkigheid

Artikel 32bis. Onder voorbehoud van artikel 10 van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpenseel van de

rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs wordt het personeelslid van rechtswege ter beschikking gesteld wanneer hij afwezig is wegens ziekte of gebrekkigheid na de maximale duur van het verlof dat hem om die reden kan worden toegekend overeenkomstig artikel 9 van het bovenvermelde koninklijk besluit van 8 december 1967.

Artikel 32ter. Het personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld wegens ziekte of gebrekkigheid, behoudt zijn recht op benoeming in een bevorderingsambt en op weddeverhoging.

Artikel 32quater. § 1. Het personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld wegens ziekte of gebrekkigheid ontvangt een wachtwedde of een wachtweddetoelage die gelijk is aan 60 % van zijn laatste activiteitswedde.

Nochtans mag het bedrag van deze wedde of deze weddetoelage in geen enkel geval lager zijn dan :

1° de vergoedingen die de betrokkene zou ontvangen in dezelfde situatie als het stelstel van de sociale zekerheid van bij het begin van zijn afwezigheid op hem van toepassing was geweest;

2° het pensioen dat hij op de datum van de terbeschikkingstelling zou ontvangen ingeval van vervroegde inruststelling.

§ 2. In afwijking van § 1 heeft het personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld wegens ziekte of gebrekkigheid, recht op een wachtwedde of een wachtweddetoelage die gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde wanneer de aandoening waaraan hij lijdt, erkend is als ernstige of langdurige ziekte of gebrekkigheid.

De administratieve gezondheidsdienst beslist of de aandoening waaraan het personeelslid lijdt, al dan niet een dergelijke ziekte of gebrekkigheid betreft. Deze beslissing mag in geen enkel geval genomen worden vooraleer het personeelslid voor de aandoening waaraan hij lijdt, ononderbroken ten minste zes maanden, met ziekteverlof is geweest of ter beschikking gesteld is.

Nochtans is deze ononderbroken periode van ten minste zes maanden niet vereist voor het personeelslid dat, na een nieuwe afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid, weer met ziekteverlof is of weer ter beschikking gesteld is wegens ziekte of gebrekkigheid in het jaar volgend op de datum van een beslissing inzake de erkenning van een ernstige en langdurige ziekte. Door deze beslissing wordt de situatie van het personeelslid herzien met financiële gevolgen op de datum van het begin van de terbeschikkingstelling.

#### Onderafdeling 5. — Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden

Artikel 32quinquies. Het personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld wegens persoonlijke aangelegenheden ontvangt geen enkele wachtwedde noch wachtweddetoelage.

Het personeelslid kan zich niet beroepen op een ziekte of gebrekkigheid opgelopen tijdens zijn periode van terbeschikkingstelling.

De duur van de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden in één of meer periodes mag de termijn van vijf jaar niet overschrijden. Elk personeelslid wiens afwezigheid deze termijn overschrijdt wordt beschouwd als ontslagnemend. ».

### HOOFDSTUK V. — Preventieve schorsing

Afdeling I. — Wijziging van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap

Art. 55. In Titel II van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, wordt hoofdstuk VII, dat de artikelen 87 tot 90 inhoudt, vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK VII. — Preventieve schorsing : administratieve maatregel

#### Afdeling I. — Algemene bepalingen

Artikel 87. De bij dit hoofdstuk geregelde preventieve schorsing is een louter administratieve maatregel, die niet van de aard van een sanctie is.

Ze wordt door de Regering uitgesproken en met redenen omkleed. Ze heeft tot gevolg dat het personeelslid uit zijn ambt wordt verwijderd.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing, blijft het personeelslid in de administratieve stand dienstactiviteit.

#### Afdeling II. — Preventieve schorsing van de in vast verband benoemde personeelsleden

Artikel 88. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een in vast verband benoemd personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° vóór de toepassing van tuchtsancties of indien tuchtsancties tegen hem worden uitgesproken;

3° zodra de Regering hem, bij aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de Regering.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het door de Franse Gemeenschap georganiseerde onderwijs.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, en zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt de beslissing meegedeeld aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de tien werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. In het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid of in het kader van een tuchtvordering of vóór de eventuele toepassing van een tuchtvordering, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan één jaar, en, in het kader van een tuchtvordering, eindigt in ieder geval :

1° na zes maanden, indien geen voorstel tot tuchtstraf werd uitgesproken en aan het personeelslid binnen die termijn meegedeeld;

2° de derde werkdag die volgt op de mededeling aan het personeelslid van het voorstel tot tuchtstraf, indien dat voorstel de terechtwijzing, de berisping of de afhouding op de wedde is;

3° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, tachtig kalenderdagen na de mededeling van het voorstel tot tuchtstraf aan het personeelslid, indien dat lid geen beroep tegen dat voorstel heeft ingediend;

4° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, tachtig kalenderdagen na de mededeling aan de Regering van het advies van de raad van beroep over het voorstel tot tuchtstraf uitgesproken ten aanzien van het personeelslid;

5° de dag waarop de tuchtstraf uitwerking heeft.

In het kader van een strafvervolging, is de duur van de preventieve schorsing niet tot één jaar beperkt.

Wanneer een tuchtvordering ingesteld wordt of voortgezet wordt na een definitieve beslissing tot strafveroordeling, dan begint de termijn van één jaar bedoeld in het eerste lid pas na de uitspraak van de definitieve veroordeling te lopen.

§ 5. In het kader van een tuchtvordering of vóór de eventuele toepassing van een tuchtvordering, moet de preventieve schorsing om de drie maanden met ingang van de uitwerking schriftelijk worden bevestigd.

Die bevestiging wordt meegedeeld aan de betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven.

Vóór elke beslissing tot bevestiging van een preventieve schorsing, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden.

Wordt de preventieve schorsing niet binnen de vereiste termijn bevestigd, dan mag het betrokken personeelslid zijn ambt opnieuw uitoefenen nadat hij de Regering daarvan, bij aangetekend schrijven, op de hoogte heeft gebracht, ten minste tien werkdagen voordat hij opnieuw gaat werken.

Na ontvangst van die kennisgeving, kan de Regering het behoud van de preventieve schorsing volgens de in het tweede lid bepaalde procedure bevestigen.

Artikel. 88bis. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten;

3° tegen wie een tuchtvordering werd ingesteld of voortgezet na een definitieve veroordeling tot straf;

4° tegen wie een strafvervolging werd ingesteld wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn en die ter beoordeling van de minister staat;

5° tegen wie een voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 52, eerste lid, 5°, 7°, 8° of 9° wordt ingediend,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Voor de toepassing van het tweede lid, 1° en 2° heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Voor de toepassing van het tweede lid, 3°, wordt die reeds krachtens het tweede lid, 1° of 2° verrichte weddevermindering behouden na de definitieve veroordeling indien de Regering aan het personeelslid haar voornemen mededeelt om de tuchtvordering in te stellen of voort te zetten.

Voor de toepassing van het tweede lid, 4°, heeft de weddevermindering uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop aan het personeelslid door de Regering kennis wordt gegeven van de toepassing van dat tweede lid, 4°.

Voor de toepassing van het tweede lid, 5°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de dag waarop het voorstel tot tuchtstraf aan het personeelslid voorgelegd of meegedeeld wordt.

Artikel 88ter. Op het einde van de tuchtvordering of de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° de Regering het personeelslid één van de sancties bepaald in artikel 52, eerste lid, 5°, 7°, 8° of 9° oplegt;

2° artikel 99, tweede lid, 2°, b) of 5° wordt toegepast;



3° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvoordering, ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Indien de wedde van het personeelslid werd verminderd met toepassing van artikel 88*bis*, tweede lid, 4° of 5° en indien op het einde van de tuchtvoordering een straf van tuchtschorsing wordt uitgesproken voor een duur die korter is dan de duur van de maatregel tot weddevermindering, dan wordt deze ingetrokken voor de periode die langer is dan de duur van de tuchtschorsing en geniet het personeelslid in dat geval het aanvullend deel van zijn wedde, ten onrechte afgehouden gedurende deze periode, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag waarop de vermindering werd verricht.

Het vierde lid is niet van toepassing in het kader van een tuchtvoordering die na een definitieve veroordeling tot straf werd ingesteld of voortgezet.

### *Afdeling III. — Preventieve schorsing van de tijdelijk aangestelde personeelsleden*

Artikel 89. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra de Regering hem, bij een ter post aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de Regering.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het door de Franse Gemeenschap georganiseerde onderwijs.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, wordt de beslissing meegedeeld aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven, zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de tien werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 90 kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan zes maanden in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid; in het kader van een strafvervolgung, is de duur van de preventieve schorsing niet tot zes maanden beperkt.

Artikel 89*bis*. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolgung;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Die weddevermindering heeft uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Artikel 89*ter*. Op het einde van de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° naargelang van het geval, artikel 91, 2°, b) of 5° of artikel 95, 2°, b) of 5° worden toegepast;

2° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvoordering, ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Artikel 90. Onverminderd de toepassing van het tweede lid eindigen de procedure voor de preventieve schorsing alsook de maatregelen die werden genomen ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid met toepassing van de bepalingen van deze afdeling van rechtswege op de datum waarop de aanstelling eindigt.

Indien het bij deze afdeling bedoelde personeelslid de hoedanigheid van in vast verband benoemd personeelslid krijgt, zijn de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk op hem van toepassing. ».

**Art. 56.** In Titel III van hetzelfde decreet, wordt artikel VIII, dat de artikelen 167 tot 170 inhoudt, vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK VIII. — *Preventieve schorsing : administratieve maatregel*

*Afdeling I. — Algemene bepalingen*

Artikel 167. De bij dit hoofdstuk geregelde preventieve schorsing is een louter administratieve maatregel, die niet van de aard van een sanctie is.

Ze wordt door de inrichtende macht uitgesproken en met redenen omkleed. Ze heeft tot gevolg dat het personeelslid uit zijn ambt wordt verwijderd.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing, blijft het personeelslid in de administratieve stand dienstactiviteit.

De Regering wordt op de hoogte gebracht van de preventieve schorsing, opdat die maatregel onmiddellijk wordt uitgevoerd.

*Afdeling II. — Preventieve schorsing van de in vast verband benoemde personeelsleden*

Artikel 168. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een in vast verband benoemd personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra een tuchtprocedure tegen hem door de inrichtende macht wordt ingezet;

3° zodra de inrichtende macht hem, bij een ter post aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de Regering.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het vrij gesubsidieerd onderwijs.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, en zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, deelt de inrichtende macht haar beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kan invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de drie werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

De verwijderingsmaatregel moet worden genomen binnen de drie werkdagen volgend op de dag waarop de voormelde zware tekortkoming of grieven worden vastgesteld.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. In het kader van een tuchtprocedure, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan één jaar en eindigt in ieder geval :

1° na vijftien kalenderdagen, indien het voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 149 niet aan het personeelslid binnen die termijn werd meegedeeld;

2° de derde werkdag die volgt op de mededeling van het voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 149 aan het personeelslid, indien dat voorstel de terechtwijzing, de berisping of de afhouding op de wedde is;

3° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, veertig kalenderdagen na de mededeling van het voorstel tot tuchtstraf aan het personeelslid, indien dat lid geen beroep tegen dat voorstel heeft ingediend;

4° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, dertig kalenderdagen na de mededeling aan de inrichtende macht van het advies van de raad van beroep over het voorstel tot tuchtstraf uitgesproken ten aanzien van het personeelslid;

5° de dag waarop de tuchtstraf uitwerking heeft.

In het kader van een strafvervolgning of in het kader van een beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid, is de duur van de preventieve schorsing niet tot één jaar beperkt.

Wanneer een tuchtvoeding ingesteld wordt of voortgezet wordt na een gerechtelijke beslissing tot definitieve strafveroordeling, dan begint de termijn van één jaar bedoeld in het eerste lid pas na de uitspraak van de definitieve veroordeling te lopen.

§ 5. In het kader van een tuchtvoeding, moet de preventieve schorsing om de drie maanden met ingang van de uitwerking ervan door de inrichtende macht schriftelijk worden bevestigd.

Vóór elke beslissing tot bevestiging van een preventieve schorsing moet het personeelslid uitgenodigd worden om te worden gehoord.

Die bevestiging wordt meegedeeld aan de betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven.

Wordt de preventieve schorsing niet binnen de vereiste termijn bevestigd, dan mag het betrokken personeelslid zijn ambt opnieuw uitoefenen nadat hij de inrichtende macht daarvan, bij aangetekend schrijven, op de hoogte heeft gebracht, ten minste tien werkdagen voordat hij opnieuw gaat werken.

Na ontvangst van die mededeling kan de inrichtende macht het behoud van de preventieve schorsing bevestigen volgens de in het tweede lid beschreven procedure.

Artikel 168bis. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolgning;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten;

3° tegen wie een tuchtvoeding werd ingesteld of voortgezet na een definitieve veroordeling tot straf;

4° tegen wie een strafvervolgning werd ingesteld wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn en die ter beoordeling van de minister staat;

5° tegen wie een voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 149, 4° tot 7° wordt ingediend,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Voor de toepassing van het tweede lid, 1° en 2°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Voor de toepassing van het tweede lid, 3°, wordt die reeds krachtens het tweede lid, 1° of 2° verrichte weddevermindering behouden na de definitieve veroordeling indien de inrichtende macht aan het personeelslid haar voornemen mededeelt om de tuchtvoeding in te stellen of voort te zetten.

Voor de toepassing van het tweede lid, 4°, heeft de weddevermindering uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop aan het personeelslid door de inrichtende macht kennis wordt gegeven van de toepassing van dat tweede lid, 4°.

Voor de toepassing van het tweede lid, 5°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de dag waarop het voorstel tot tuchtstraf door de inrichtende macht wordt meegedeeld.

Artikel 168ter. Op het einde van de tuchtvoeding of de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° de inrichtende macht op het einde van de tuchtvoeding het personeelslid één van de sancties bepaald in artikel 149, 4° tot 7° oplegt;

2° artikel 193, eerste lid, 2°, b) of 5° wordt toegepast;

3° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvoeding, ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Indien de wedde van het personeelslid werd verminderd met toepassing van artikel 168bis, tweede lid, 4° of 5° en indien op het einde van de tuchtvoeding een straf van tuchtschorsing wordt uitgesproken voor een duur die korter is dan de duur van de maatregel tot weddevermindering, dan wordt deze ingetrokken voor de periode die langer is dan de duur van de tuchtschorsing en geniet het personeelslid in dat geval het aanvullend deel van zijn wedde, ten onrechte afgehouden gedurende deze periode, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag waarop de vermindering werd verricht.

Het vierde lid is niet van toepassing in het kader van een tuchtvoeding die na een definitieve veroordeling tot straf werd ingesteld of voortgezet.

### Afdeling III. — Preventieve schorsing van de tijdelijk aangestelde personeelsleden

Artikel 169. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra de inrichtende macht hem, bij een ter post aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de inrichtende macht.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het vrij gesubsidieerd onderwijs.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, wordt de beslissing meegedeeld aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven, zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de drie werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

De verwijderingsmaatregel moet worden genomen binnen de drie werkdagen volgend op de dag waarop de voormelde zware tekortkoming of grieven worden vastgesteld.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing door de inrichtende macht worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

Artikel 169bis. Ieder preventief geschorst tijdelijk aangesteld personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolgung;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Die weddevermindering heeft uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Artikel 169ter. Op het einde van de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° naargelang van het geval, artikel 185, 2°, b) of 5° of artikel 189, 2°, b) of 5° worden toegepast;

2° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullende bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Artikel 170. Onverminderd de toepassing van het tweede lid eindigen de procedure voor de preventieve schorsing alsook de maatregelen die door de inrichtende macht werden genomen ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid met toepassing van de bepalingen van deze afdeling van rechtswege op de datum waarop de aanstelling eindigt.

Indien het bij deze afdeling bedoelde personeelslid de hoedanigheid van in vast verband benoemd personeelslid krijgt, zijn de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk op hem van toepassing. ».

**Art. 57.** In Titel IV van hetzelfde decreet, wordt hoofdstuk VII, dat de artikelen 260 tot 263 inhoudt, vervangen door de volgende bepalingen :

« **HOOFDSTUK VII. — Preventieve schorsing : administratieve maatregel**

*Afdeling I. — Algemene bepalingen*

Artikel 260. De bij dit hoofdstuk geregelde preventieve schorsing is een louter administratieve maatregel, die niet van de aard van een sanctie is.

Ze wordt door de inrichtende macht uitgesproken en met redenen omkleed. Ze heeft tot gevolg dat het personeelslid uit zijn ambt wordt verwijderd.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing, blijft het personeelslid in de administratieve stand dienstactiviteit.

De Regering wordt op de hoogte gebracht van de preventieve schorsing, opdat die maatregel onmiddellijk zou worden uitgevoerd.

*Afdeling II. — Preventieve schorsing van de in vast verband benoemde personeelsleden*

Artikel 261. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een in vast verband benoemd personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra een tuchtprocedure tegen hem door de inrichtende macht wordt ingezet;

3° zodra de inrichtende macht hem, bij aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd worden om gehoord te worden door de inrichtende macht.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het officieel gesubsidieerd onderwijs.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, en zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, deelt de inrichtende macht haar beslissing aan het betrokken personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kan invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de drie werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. In het kader van een tuchtprocedure of in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan één jaar en, voor een tuchtprocedure, eindigt in ieder geval :

1° vijfenveertig kalenderdagen na de datum van de hoorzitting bedoeld in artikel 234, indien de inrichtende macht de in artikel 228, § 1 bedoelde beslissing niet aan het personeelslid binnen die termijn heeft meegedeeld;

2° de derde werkdag die volgt op de mededeling van de in artikel 228, § 1 bedoelde beslissing aan het personeelslid, indien dat voorstel de terechtwijzing, de berisping of de afhouding op de wedde is;

3° de dag waarop de tuchtstraf uitwerking heeft.

In het kader van een strafvervolging, is de duur van de preventieve schorsing niet tot één jaar beperkt.

Wanneer een tuchtprocedure ingesteld wordt of voortgezet wordt na een gerechtelijke beslissing tot definitieve strafveroordeling, dan begint de termijn van één jaar bedoeld in het eerste lid pas na de uitspraak van de definitieve veroordeling te lopen.

§ 5. In het kader van een tuchtprocedure, moet de preventieve schorsing om de drie maanden met ingang van de uitwerking ervan door de inrichtende macht schriftelijk worden bevestigd.

Die bevestiging wordt meegedeeld aan de betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven.

Vóór elke beslissing tot bevestiging van een preventieve schorsing moet het personeelslid uitgenodigd zijn om te worden gehoord.

Wordt de preventieve schorsing niet binnen de vereiste termijn bevestigd, dan mag het betrokken personeelslid zijn ambt opnieuw uitoefenen nadat hij de inrichtende macht daarvan, bij aangetekend schrijven, op de hoogte heeft gebracht, ten minste tien werkdagen voordat hij opnieuw gaat werken.

Na ontvangst van die mededeling kan de inrichtende macht het behoud van de preventieve schorsing bevestigen volgens de in het tweede lid beschreven procedure.

Artikel 261bis. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten;

3° tegen wie een tuchtvordering werd ingesteld of voortgezet na een definitieve veroordeling tot straf;

4° tegen wie een tuchtvervolging werd ingesteld wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn en die ter beoordeling van de minister staat;

5° tegen wie een voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 227, 4° tot 8° wordt ingediend,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Voor de toepassing van het tweede lid, 1° en 2°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Voor de toepassing van het tweede lid, 3°, wordt die reeds krachtens het tweede lid, 1° of 2° verrichte weddevermindering behouden na de definitieve veroordeling indien de inrichtende macht aan het personeelslid haar voornemen meedeelt om de tuchtvordering in te stellen of voort te zetten.

Voor de toepassing van het tweede lid, 4°, heeft de weddevermindering uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop aan het personeelslid door de inrichtende macht kennis wordt gegeven van de toepassing van dat tweede lid, 4°.

Voor de toepassing van het tweede lid, 5°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de dag waarop het voorstel tot tuchtstraf door de inrichtende macht wordt meegedeeld.

Artikel 261ter. Op het einde van de tuchtvordering of de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° de inrichtende macht op het einde van de tuchtvordering het personeelslid één van de sancties bepaald in artikel 227, 4° tot 8° oplegt;

2° artikel 272, eerste lid, 2°, b) of 5° wordt toegepast;

3° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvordering, ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlresten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Indien de wedde van het personeelslid werd verminderd met toepassing van artikel 261bis, tweede lid, 4° of 5° en indien op het einde van de tuchtvordering een straf van tuchtschorsing wordt uitgesproken voor een duur die korter is dan de duur van de maatregel tot weddevermindering, dan wordt deze ingetrokken voor de periode die langer is dan de duur van de tuchtschorsing en geniet het personeelslid in dat geval het aanvullend deel van zijn wedde, ten onrechte afgehouden gedurende deze periode, vermeerderd met de verwijlresten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag waarop de vermindering werd verricht.

Het vierde lid is niet van toepassing in het kader van een tuchtvordering die na een definitieve veroordeling tot straf werd ingesteld of voortgezet.

### *Afdeling III. — Preventieve schorsing van de tijdelijk aangestelde personeelsleden*

Artikel 262. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra de inrichtende macht hem, bij aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de Regering.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het officieel gesubsidieerd onderwijs.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, wordt de beslissing meegedeeld aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven, zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de tien werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten tot zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing door de inrichtende macht worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 263 kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan zes maanden in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid; in het kader van een strafvervolgning, is de duur van de preventieve schorsing niet tot zes maanden beperkt.

Artikel 262bis. Ieder preventief geschorst tijdelijk aangesteld personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolgning;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Die weddevermindering heeft uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Artikel 262ter. Op het einde van de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° naargelang van het geval, artikel 264, 2°, b) of 5° of artikel 268, 2°, b) of 5° worden toegepast;

2° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Artikel 263. Onverminderd de toepassing van het tweede lid eindigen de procedure voor de preventieve schorsing alsook de maatregelen die door de inrichtende macht werden genomen ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid met toepassing van de bepalingen van deze afdeling van rechtswege op de datum waarop de aanstelling eindigt.

Indien het bij deze afdeling bedoelde personeelslid de hoedanigheid van in vast verband benoemd personeelslid krijgt, zijn de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk op hem van toepassing. ».

*Afdeling II.* — Wijziging van het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstschole (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten)

**Art. 58.** In Titel III van het vierde deel van het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstschole (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten, wordt hoofdstuk V, dat de artikelen 168 tot 170 inhoudt, vervangen door de volgende bepalingen :

« **HOOFDSTUK V.** — *Preventieve schorsing : administratieve maatregel*

*Afdeling I.* — Algemene bepalingen

Artikel 168. De bij dit hoofdstuk geregelde preventieve schorsing is een louter administratieve maatregel, die niet van de aard van een sanctie is.

Ze wordt door de Regering uitgesproken en met redenen omkleed. Ze heeft tot gevolg dat het personeelslid uit zijn ambt wordt verwijderd.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing, blijft het personeelslid in de administratieve stand dienstactiviteit.

*Afdeling II.* — Preventieve schorsing van de in vast verband benoemde personeelsleden

Artikel 169. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een in vast verband benoemd personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° vóór de toepassing van tuchtsancties of indien tuchtsancties tegen hem worden uitgesproken;

3° zodra de Regering hem, bij aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de Regering.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het door de Franse Gemeenschap georganiseerde onderwijs.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, en zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt de beslissing meegedeeld aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de tien werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. In het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid of in het kader van een tuchtvordering of vóór de eventuele toepassing van een tuchtvordering, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan één jaar, en, in het kader van een tuchtvordering, eindigt in ieder geval :

1° na zes maanden, indien geen voorstel tot tuchtstraf werd uitgesproken en aan het personeelslid binnen die termijn meegedeeld;

2° de derde werkdag die volgt op de mededeling aan het personeelslid van het voorstel tot tuchtstraf, indien dat voorstel de terechtwijzing, de berisping of de afhouding op de wedde is;

3° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, tachtig kalenderdagen na de mededeling van het voorstel tot tuchtstraf aan het personeelslid, indien dat lid geen beroep tegen dat voorstel heeft ingediend;

4° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, tachtig kalenderdagen na de mededeling aan de Regering van het advies van de raad van beroep over het voorstel tot tuchtstraf uitgesproken ten aanzien van het personeelslid;

5° de dag waarop de tuchtstraf uitwerking heeft.

In het kader van een strafvervolging, is de duur van de preventieve schorsing niet tot één jaar beperkt.

Wanneer een tuchtvordering ingesteld wordt of voortgezet wordt na een definitieve beslissing tot strafveroordeling, dan begint de termijn van één jaar bedoeld in het eerste lid pas na de uitspraak van de definitieve veroordeling te lopen.

§ 5. In het kader van een tuchtvordering of vóór de eventuele toepassing van een tuchtvordering, moet de preventieve schorsing om de drie maanden met ingang van de uitwerking schriftelijk worden bevestigd.

Die bevestiging wordt meegedeeld aan de betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven.

Vóór elke beslissing tot bevestiging van een preventieve schorsing, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden.

Wordt de preventieve schorsing binnen de vereiste termijn niet bevestigd, dan mag het betrokken personeelslid zijn ambt opnieuw uitoefenen nadat hij de Regering daarvan, bij aangetekend schrijven, op de hoogte heeft gebracht, ten minste tien werkdagen voordat hij opnieuw gaat werken.

Na ontvangst van die kennisgeving, kan de Regering het behoud van de preventieve schorsing volgens de in het tweede lid bepaalde procedure bevestigen.

Art. 169bis. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten;

3° tegen wie een tuchtvordering werd ingesteld of voortgezet na een definitieve veroordeling tot straf;

4° tegen wie een strafvervolging werd ingesteld wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn en die ter beoordeling van de minister staat;

5° tegen wie een voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 171, eerste lid, 5°, 6°, 7° of 8° wordt ingediend,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Voor de toepassing van het tweede lid, 1° en 2°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Voor de toepassing van het tweede lid, 3°, wordt die reeds krachtens het tweede lid, 1° of 2° verrichte weddevermindering behouden na de definitieve veroordeling indien de Regering aan het personeelslid haar voornemen mededeelt om de tuchtvordering in te stellen of voort te zetten.



Voor de toepassing van het tweede lid, 4°, heeft de weddevermindering uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop aan het personeelslid door de Regering kennis wordt gegeven van de toepassing van dat tweede lid, 4°.

Voor de toepassing van het tweede lid, 5°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de dag waarop het voorstel tot tuchtstraf aan het personeelslid voorgelegd of meegedeeld wordt.

Artikel 169ter. Op het einde van de tuchtvordering of de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° de Regering het personeelslid één van de sancties bepaald in artikel 171, eerste lid, 5°, 6°, 7° of 8° oplegt;

2° artikel 209, tweede lid, 2°, b) of 5° wordt toegepast;

3° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvordering, ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlntresten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Indien de wedde van het personeelslid werd verminderd met toepassing van artikel 169bis, tweede lid, 4° of 5° en indien op het einde van de tuchtvordering een straf van tuchtschorsing wordt uitgesproken voor een duur die korter is dan de duur van de maatregel tot weddevermindering, dan wordt deze ingetrokken voor de periode die langer is dan de duur van de tuchtschorsing en geniet het personeelslid in dat geval het aanvullend deel van zijn wedde, ten onrechte afgehouden gedurende deze periode, vermeerderd met de verwijlntresten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag waarop de vermindering werd verricht.

Het vierde lid is niet van toepassing in het kader van een tuchtvordering die na een definitieve veroordeling tot straf werd ingesteld of voortgezet.

### *Afdeling III. — Preventieve schorsing van de tijdelijk aangestelde personeelsleden*

Artikel 170. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een tijdelijk aangesteld of aangeworven personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra de Regering hem, bij aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de Regering.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het door de Franse Gemeenschap georganiseerde onderwijs.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, wordt de beslissing meegedeeld aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven, zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de tien werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 170 quater kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan zes maanden in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid; in het kader van een strafvervolgning, is de duur van de preventieve schorsing niet tot zes maanden beperkt.

Artikel 170bis. Ieder preventief geschorst tijdelijk aangesteld personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Die weddevermindering heeft uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Artikel 170ter. Op het einde van de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° naargelang van het geval, artikel 205, 2°, b) of 5° of artikel 207, 2°, b) of 5° worden toegepast;

2° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Artikel 170quater. Onverminderd de toepassing van het tweede lid eindigen de procedure voor de preventieve schorsing alsook de maatregelen die werden genomen ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid met toepassing van de bepalingen van deze afdeling van rechtswege op de datum waarop de aanstelling eindigt.

Indien het bij deze afdeling bedoelde personeelslid de hoedanigheid van in vast verband benoemd personeelslid krijgt, zijn de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk op hem van toepassing. ».

**Art. 59.** In Titel IV van het vierde deel van hetzelfde decreet, wordt hoofdstuk V, dat de artikelen 283 tot 287 inhoudt, vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK V. — *Preventieve schorsing : administratieve maatregel*

*Afdeling I. — Algemene bepalingen*

Artikel 283. De bij dit hoofdstuk geregelde preventieve schorsing is een louter administratieve maatregel, die niet van de aard van een sanctie is.

Ze wordt door de inrichtende macht uitgesproken en met redenen omkleed. Ze heeft tot gevolg dat het personeelslid uit zijn ambt wordt verwijderd.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing, blijft het personeelslid in de administratieve stand dienstactiviteit.

De Regering wordt op de hoogte gebracht van de preventieve schorsing, opdat die maatregel onmiddellijk wordt uitgevoerd.

*Afdeling II. — Preventieve schorsing van de in vast verband benoemde personeelsleden*

Artikel 284. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een in vast verband benoemd personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra een tuchtprocedure tegen hem door de inrichtende macht wordt ingezet;

3° zodra de inrichtende macht hem, bij aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de Regering.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het officieel gesubsidieerd onderwijs.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, en zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, deelt de inrichtende macht haar beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven mee.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kan invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de drie werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. In het kader van een tuchtvoordering of in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan één jaar en, in het kader van een tuchtvoordering, eindigt in ieder geval :

1° vijftien kalenderdagen na de datum bepaald voor de hoorzitting bedoeld in artikel 294, indien de inrichtende macht de beslissing bedoeld in artikel 289, § 1, niet aan het personeelslid binnen die termijn heeft meegedeeld;

2° de derde werkdag die volgt op de mededeling van de beslissing bedoeld in artikel 289, § 1, aan het personeelslid, indien deze beslissing de terechtwijzing, de berisping of de afhouding op de wedde is;

3° de dag waarop de tuchtstraf uitwerking heeft.

In het kader van een strafvervolging, is de duur van de preventieve schorsing niet tot één jaar beperkt.

Wanneer een tuchtvoordering ingesteld wordt of voortgezet wordt na een definitieve beslissing tot strafveroordeling, dan begint de termijn van één jaar bedoeld in het eerste lid pas na de uitspraak van de definitieve veroordeling te lopen.

§ 5. In het kader van een tuchtvoordering, moet de preventieve schorsing om de drie maanden met ingang van de uitwerking ervan door de inrichtende macht schriftelijk worden bevestigd.

Die bevestiging wordt meegedeeld aan de betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven.

Vóór elke beslissing tot bevestiging van een preventieve schorsing moet het personeelslid uitgenodigd zijn om te worden gehoord.

Wordt de preventieve schorsing binnen de vereiste termijn niet bevestigd, dan mag het betrokken personeelslid zijn ambt opnieuw uitoefenen nadat hij de inrichtende macht daarvan, bij aangetekend schrijven, op de hoogte heeft gebracht, ten minste tien werkdagen voordat hij opnieuw gaat werken.

Na ontvangst van die mededeling kan de inrichtende macht het behoud van de preventieve schorsing bevestigen volgens de in het tweede lid beschreven procedure.

Artikel 284bis. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten;

3° tegen wie een tuchtvoordering werd ingesteld of voortgezet na een definitieve veroordeling tot straf;

4° tegen wie een strafvervolging werd ingesteld wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn en die ter beoordeling van de minister staat;

5° tegen wie een beslissing tot tuchtstraf bedoeld in artikel 288, 4° tot 7° wordt genomen,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Voor de toepassing van het tweede lid, 1° en 2°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Voor de toepassing van het tweede lid, 3°, wordt die reeds krachtens het tweede lid, 1° of 2° verrichte weddevermindering behouden na de definitieve veroordeling indien de inrichtende macht aan het personeelslid haar voornemen mededeelt om de tuchtvoordering in te stellen of voort te zetten.

Voor de toepassing van het tweede lid, 4°, heeft de weddevermindering uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop aan het personeelslid door de inrichtende macht kennis wordt gegeven van de toepassing van dat tweede lid, 4°.

Voor de toepassing van het tweede lid, 5°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de dag waarop het personeelslid zijn beroep heeft ingediend.

Artikel 284ter. Op het einde van de tuchtvoordering of de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° de inrichtende macht op het einde van de tuchtvoordering het personeelslid één van de sancties bepaald in artikel 288, 4° tot 7° oplegt;

2° artikel 324, eerste lid, 2°, b) of 5° wordt toegepast;

3° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvoordering, ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Indien de wedde van het personeelslid werd verminderd met toepassing van artikel 284*bis*, tweede lid, 4° of 5° en indien op het einde van de tuchtvoeding een straf van tuchtschorsing wordt uitgesproken voor een duur die korter is dan de duur van de maatregel tot weddevermindering, dan wordt deze ingetrokken voor de periode die langer is dan de duur van de tuchtschorsing en geniet het personeelslid in dat geval het aanvullend deel van zijn wedde, ten onrechte afgehouden gedurende deze periode, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag waarop de vermindering werd verricht.

Het vierde lid is niet van toepassing in het kader van een tuchtvoeding die na een definitieve veroordeling tot straf werd ingesteld of voortgezet.

### *Afdeling III. — Preventieve schorsing van de tijdelijk aangestelde personeelsleden*

Artikel 285. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra de inrichtende macht hem, bij een ter post aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de inrichtende macht.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het officieel gesubsidieerd onderwijs.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, wordt de beslissing meegedeeld aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven, zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de drie werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing door de inrichtende macht worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 286, mag de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan zes maanden in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid; in het kader van een strafvervolging is de duur van de preventieve schorsing niet tot zes maanden beperkt.

Artikel 285*bis*. Ieder preventief geschorst tijdelijk aangesteld personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Die weddevermindering heeft uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Artikel 285*ter*. Op het einde van de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° naargelang van het geval, artikel 320, 2°, *b*) of 5° of artikel 322, 2°, *b*) of 5° worden toegepast;

2° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Artikel 286. Onverminderd de toepassing van het tweede lid eindigen de procedure voor de preventieve schorsing alsook de maatregelen die door de inrichtende macht werden genomen ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid met toepassing van de bepalingen van deze afdeling van rechtswege op de datum waarop de aanstelling eindigt.

Indien het bij deze afdeling bedoelde personeelslid de hoedanigheid van in vast verband benoemd personeelslid krijgt, zijn de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk op hem van toepassing. ».

**Art. 60.** In Titel V van het vierde deel van hetzelfde decreet, wordt hoofdstuk VII, dat de artikelen 415 tot 418 inhoudt, vervangen door de volgende bepalingen :

« HOOFDSTUK VII. — *Preventieve schorsing : administratieve maatregel*

*Afdeling I. — Algemene bepalingen*

Artikel 415. De bij dit hoofdstuk geregelde preventieve schorsing is een louter administratieve maatregel, die niet van de aard van een sanctie is.

Ze wordt door de inrichtende macht uitgesproken en met redenen omkleed. Ze heeft tot gevolg dat het personeelslid uit zijn ambt wordt verwijderd.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing, blijft het personeelslid in de administratieve stand dienstactiviteit.

De Regering wordt op de hoogte gebracht van de preventieve schorsing, opdat die maatregel onmiddellijk wordt uitgevoerd.

*Afdeling II. — Preventieve schorsing van de in vast verband benoemde personeelsleden*

Artikel 416. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een in vast verband benoemd personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra een tuchtprocedure tegen hem door de inrichtende macht wordt ingezet;

3° zodra de inrichtende macht hem, bij een ter post aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd worden om gehoord te worden door de inrichtende macht.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het vrij gesubsidieerd onderwijs.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, en zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, deelt de inrichtende macht haar beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kan invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de drie werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

De verwijderingsmaatregel moet worden genomen binnen de drie werkdagen volgend op de dag waarop de zware tekortkoming of de grieven worden vastgesteld.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. In het kader van een tuchtprocedure, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan één jaar en eindigt in ieder geval :

1° na vijftien kalenderdagen indien het voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 419 niet aan het personeelslid binnen die termijn werd meegedeeld;

2° de derde werkdag die volgt op de mededeling van het in artikel 419 bedoelde voorstel tot tuchtstraf aan het personeelslid, indien dat voorstel de terechtwijzing, de berisping of de afhouding op de wedde is;

3° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, veertig kalenderdagen na de mededeling van het voorstel tot tuchtstraf aan het personeelslid, indien dat lid geen beroep tegen dat voorstel heeft ingediend;

4° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, dertig kalenderdagen na de mededeling aan de inrichtende macht van het advies van de raad van beroep over het voorstel tot tuchtstraf uitgesproken ten aanzien van het personeelslid;

5° de dag waarop de beslissing tot tuchtstraf uitwerking heeft.

In het kader van een strafvervolgning of in het kader van een beroep vóór de Arbeidsrechtbank tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid, is de duur van de preventieve schorsing niet tot één jaar beperkt.

Wanneer een tuchtvordering ingesteld wordt of voortgezet wordt na een gerechtelijke beslissing tot definitieve strafveroordeling, dan begint de termijn van één jaar bedoeld in het eerste lid pas na de uitspraak van die definitieve veroordeling te lopen.

§ 5. In het kader van een tuchtvordering, moet de preventieve schorsing om de drie maanden met ingang van de uitwerking ervan door de inrichtende macht schriftelijk worden bevestigd.

Vóór elke beslissing tot bevestiging van een preventieve schorsing moet het personeelslid uitgenodigd worden om te worden gehoord.

Die bevestiging wordt meegedeeld aan de betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven.

Wordt de preventieve schorsing binnen de vereiste termijn niet bevestigd, dan mag het betrokken personeelslid zijn ambt opnieuw uitoefenen nadat hij de inrichtende macht daarvan, bij aangetekend schrijven, op de hoogte heeft gebracht, ten minste tien werkdagen voordat hij opnieuw gaat werken.

Na ontvangst van die mededeling kan de inrichtende macht het behoud van de preventieve schorsing bevestigen volgens de in het tweede lid beschreven procedure.

Artikel 416*bis*. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolgning;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten;

3° tegen wie een tuchtvordering werd ingesteld of voortgezet na een definitieve veroordeling tot straf;

4° tegen wie een tuchtvervolgning werd ingesteld wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn en die ter beoordeling van de minister staat;

5° tegen wie een beslissing tot tuchtstraf bedoeld in artikel 419, 4°, 5° of 7° wordt genomen,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Voor de toepassing van het tweede lid, 1° en 2°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Voor de toepassing van het tweede lid, 3°, wordt die reeds krachtens het tweede lid, 1° of 2° verrichte weddevermindering behouden na de definitieve veroordeling indien de inrichtende macht aan het personeelslid haar voornemen mededeelt om de tuchtvordering in te stellen of voort te zetten.

Voor de toepassing van het tweede lid, 4°, heeft de weddevermindering uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop aan het personeelslid door de inrichtende macht kennis wordt gegeven van de toepassing van dat tweede lid, 4°.

Voor de toepassing van het tweede lid, 5°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de dag waarop het voorstel tot tuchtstraf door de inrichtende macht wordt meegedeeld.

Artikel 416*ter*. Op het einde van de tuchtvordering of de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° de inrichtende macht op het einde van de tuchtvordering het personeelslid één van de sancties bepaald in artikel 419, 4°, 5°, 6° of 7° oplegt;

2° artikel 455, eerste lid, 2°, *b)* of 5° wordt toegepast;

3° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvordering, ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlintresten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Indien de wedde van het personeelslid werd verminderd met toepassing van artikel 416*bis*, tweede lid, 4° of 5° en indien op het einde van de tuchtvordering een straf van tuchtschorsing wordt uitgesproken voor een duur die korter is dan de duur van de maatregel tot weddevermindering, dan wordt deze ingetrokken voor de periode die langer is dan de duur van de tuchtschorsing en geniet het personeelslid in dat geval het aanvullend deel van zijn wedde, ten onrechte afgehouden gedurende deze periode, vermeerderd met de verwijlintresten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag waarop de vermindering werd verricht.

Het vierde lid is niet van toepassing in het kader van een tuchtvordering die na een definitieve veroordeling tot straf werd ingesteld of voortgezet.

### *Afdeling III. — Preventieve schorsing van de tijdelijk aangestelde personeelsleden*

Artikel 417. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure van preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid :

1° indien hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra de inrichtende macht hem, bij aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de inrichtende macht.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, aan het personeelslid meegedeeld.

Gedurende die hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een vertegenwoordiger van een erkende representatieve vakorganisatie of door een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld uit het vrij gesubsidieerd onderwijs.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, wordt de beslissing meegedeeld aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven, zelfs indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich niet voor de hoorzitting hebben aangemeld zonder overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen.

Indien het personeelslid of diens vertegenwoordiger overmacht kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan wettigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, ook al hebben het personeelslid of diens vertegenwoordiger zich bij de hoorzitting niet aangemeld, wordt de beslissing aan het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven meegedeeld binnen de drie werkdagen die volgen op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing tot een preventieve schorsing leidt, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een zware tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de dienst of van het onderwijs, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de instelling aanwezig is.

De verwijderingsmaatregel moet worden genomen binnen de drie werkdagen volgend op de dag waarop de voormelde zware tekortkoming of grieven worden vastgesteld.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde zware tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 4. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 418 kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan zes maanden in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid; in het kader van een strafvervolging, is de duur van de preventieve schorsing niet tot zes maanden beperkt.

Artikel 417bis. Ieder preventief geschorst tijdelijk aangesteld personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten, op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Die weddevermindering heeft uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Artikel 417ter. Op het einde van de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° naargelang van het geval, artikel 451, 2°, b) of 5° of artikel 453, 2°, b) of 5° worden toegepast;

2° het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf ondergaat.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Artikel 418. Onverminderd de toepassing van het tweede lid eindigen de procedure voor de preventieve schorsing alsook de maatregelen die door de inrichtende macht werden genomen ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid met toepassing van de bepalingen van deze afdeling van rechtswege op de datum waarop de aanstelling eindigt.

Indien het bij deze afdeling bedoelde personeelslid de hoedanigheid van in vast verband benoemd personeelslid krijgt, zijn de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk op hem van toepassing. ».

#### HOOFDSTUK VI. — *Bezoldigingsregeling*

**Art. 61.** In artikel 17, § 1, van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs, laatst gewijzigd bij het decreet van 19 februari 2009, worden de woorden « sociale wetenschappen » vervangen door de woorden « sociale dienst ».

#### HOOFDSTUK VII. — *Samenstelling van de raad van bestuur van de hogescholen van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde hogescholen*

**Art. 62.** In artikel 66 van het decreet van 5 augustus 1995 houdende de algemene organisatie van het hoger onderwijs in hogescholen, laatst gewijzigd door het decreet van 19 februari 2009, wordt het derde lid vervangen door de volgende leden :

« De leden bedoeld in 3° en 6° worden door de Regering voor een periode van vijf jaar aangesteld. Elk van die leden heeft een plaatsvervanger die door de Regering volgens dezelfde nadere regels wordt aangesteld. Deze vervangt het werkend lid bij afwezigheid, overlijden, ontslag of verlies van de hoedanigheid die zijn mandaat wettigde.

De in 5° bedoelde leden worden door de Regering voor een periode van vijf jaar aangesteld. ».

#### HOOFDSTUK VIII. — *Universiteiten*

**Art. 63.** Het opschrift van het decreet van 17 december 2003 tot automatische verlenging van de mandaten van de vorsers die een pre- of postnatale rust nemen, wordt vervangen door het volgende opschrift :

« Decreet van 17 december 2003 betreffende de verlenging van de mandaten en arbeidsovereenkomsten in verband met de onderzoeksactiviteiten na een pre- of postnatale rust ».

**Art. 64.** In artikel 1 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° punt 2° wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 2° de volgende universitaire instellingen : « Université de Liège », « Université de Mons », « Université libre de Bruxelles », « Université Catholique de Louvain », « Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix » te Namen, « Facultés universitaires Saint-Louis » te Brussel, « Faculté universitaire catholique de Mons »;

2° punt 3° wordt afgeschaft.

**Art. 65.** In artikel 2, 2° van hetzelfde decreet, wordt het eerste streepje vervangen door wat volgt :

« - ofwel aangeworven te zijn met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd door een bij artikel 1 bedoelde instelling en er onderzoeksactiviteiten uit te oefenen of daar in hoofdzaak aangesteld te zijn ter ondersteuning van de onderzoeksactiviteiten als administratief, technisch of beheerspersoneel; ».

**Art. 66.** In artikel 3 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden « voor een gelijkwaardige periode » vervangen door de woorden « voor een periode die minstens gelijk is aan die van die schorsing, waarbij de verlenging, boven de periode overeenstemmend met die van de schorsing van de uitvoering, niet langer dan één jaar kan zijn »;

2° in § 1, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt :

« De verlenging moet ten minste één maand vóór het einde van het mandaat worden meegedeeld aan de instelling waarin de werknemer zijn activiteiten voor onderzoek of ondersteuning van onderzoek uitoefent. »;

3° § 2 wordt vervangen door wat volgt :

« § 2. De uitkering verkregen van het ziekenfonds wordt door de instelling waarin de werknemer zijn activiteiten voor onderzoek of ondersteuning van onderzoek uitoefent, aangevuld met een bedrag dat hem toelaat een ongewijzigde bezoldiging te bekomen, volgens door de Regering nader te bepalen regels. ».

**Art. 67.** In hetzelfde decreet wordt tussen artikel 3 en artikel 4 een artikel *3bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel *3bis*. In afwijking van artikel 2, 2°, zijn de bepalingen van artikel 3, § 2 eveneens van toepassing op de werknemer die bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeworven door een in artikel 1 bedoelde instelling en daar onderzoeksactiviteiten uitoefent of daar in hoofdzaak aangesteld wordt ter ondersteuning van de onderzoeksactiviteiten als administratief, technisch of beheerspersoneel. ».

#### HOOFDSTUK IX. — *Inwerkingtreding*

**Art. 68.** Dit decreet treedt in werking 10 dagen na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van artikel 36, dat uitwerking heeft met ingang van het academiejaar 2011-2012 en artikel 61, dat uitwerking heeft met ingang van 15 september 2009.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 12 juli 2012.

De Minister-President,  
R. DEMOTTE

De Vice-President en Minister van Kind, Onderzoek en Ambtenarenzaken,  
J.-M. NOLLET

De Vice-President en Minister van Begroting, Financiën en Sport,  
A. ANTOINE

De Vice-President en Minister van Hoger Onderwijs,  
J.-C. MARCOURT

De Minister van Jeugd,  
Mevr. E. HUYTEBROECK

De Minister van Cultuur, Audiovisuele Sector, Gezondheid en Gelijke Kansen,  
Mevr. F. LAANAN

De Minister van Leerplichtonderwijs en van Onderwijs voor Sociale Promotie,  
Mevr. M.-D. SIMONET

—  
Nota

(1) *Zitting 2011-2012.*

*Stukken van het Parlement.* — Ontwerp van decreet, nr. 379- 1. — Verslag, nr. 379-2.

*Integraal verslag.* — Bespreking en aanneming. Vergadering van 12 juli 2012.