

22 décembre 2000

Arrêté royal fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent

Cet arrêté a été modifié par l'AR du [13 juin 2010](#) .

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté remplace l'arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent.

Les principes généraux sont les règles fondamentales qui président à la conception commune de la fonction publique. On a veillé à les formuler d'une façon concise et la plus précise possible sans toutefois porter préjudice à leur généralité de manière à garantir le caractère évolutif propre aux règles fondamentales.

Lorsqu'un principe a été repris dans l'arrêté royal fixant les principes généraux, il peut être modifié, complété, remplacé ou abrogé en tenant compte de la procédure visée à l'article 87, §4, de la loi spéciale de réformes institutionnelles.

Tous les principes qui valent pour le personnel des services publics fédéraux ne doivent pas être également valables pour le personnel des Communautés et des Régions. En matière de fonction publique, l'autonomie des entités fédérées doit en effet être tout autant respectée. L'arrêté royal fixant les principes généraux ne désigne en effet que ceux de ces principes généraux qui sont à considérer à la fois comme essentiels et comme communs à la fonction publique et qui, pour cette raison, s'appliquent de plein droit au personnel des entités fédérées.

Le présent arrêté a pour principal objectif, au vu de l'expérience accumulée au cours de cette dernière décennie, de satisfaire une demande de certaines entités fédérées, qui souhaitent disposer d'une plus grande marge, même dans le cadre des principes généraux formulés dans le présent arrêté, pour mettre en œuvre les conceptions et techniques modernes, scientifiquement fondées, en matière de gestion et d'organisation du personnel. On peut ainsi, plus que ce n'était le cas jusqu'à présent, mieux tenir compte des caractéristiques propres aux différentes administrations et des phases d'évolution dans lesquelles elles se trouvent. L'objectif final est de pouvoir garantir à long terme une prestation de services performante et de qualité.

La remarque du Conseil d'Etat concernant le préambule, c'est-à-dire qu'une des formalités préalables n'a pas été observée puisque le projet n'a pas été examiné au sein des comités de négociation de la Radio-Télévision belge de la Communauté française et du Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française, demande des explications supplémentaires.

L'avis de la commission paritaire de la Radio-Télévision belge de la Communauté française a été rendu le 27 octobre et le 6 novembre 2000.

L'article 87, §5, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles prévoit que le statut syndical fixé par l'autorité fédérale n'est pas applicable au Commissariat général aux relations internationales mais que le Gouvernement de la Communauté française peut décider d'appliquer ce statut. En vertu de cette disposition, un arrêté du Gouvernement du 28 novembre 1996 rend le statut syndical applicable au Commissariat général aux relations internationales (M.B. du 7 décembre 1996).

Un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du

19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est actuellement soumis à la section de législation du Conseil d'Etat pour avis afin d'adapter, sur ce point, l'arrêté royal visé à la réalité juridique actuelle (avis L.29.656/2 du 1^{er} décembre 1999 relatif à un projet qui est devenu l'arrêté du 8 février 2000 du Gouvernement de la Communauté française relatif aux concours organisés pour le recrutement et l'accession au niveau supérieur des agents de la Communauté française).

Il faut en effet constater que le Gouvernement de la Communauté française a, depuis l'adoption de l'arrêté précité du 28 novembre 1996, pris plusieurs arrêtés concernant exclusivement le C.G.R.I. Ceux-ci ont été négociés au sein du Comité de Secteur XVII.

C'est pourquoi on peut être d'avis avec le Gouvernement de la Communauté française que l'intégration du C.G.R.I. au sein du Comité de Secteur XVII n'est pas contestable. Le ressort du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux et du Comité commun à l'ensemble des services publics couvre les membres du personnel du C.G.R.I. C'est pourquoi, depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté précité du 28 novembre 1996 du Gouvernement de la Communauté française, pris en vertu de l'article 87, §5, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, la négociation syndicale qui a eu lieu dans ces comités généraux est applicable au C.G.R.I.

L'adaptation de l'annexe I de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est dès lors purement déclarative.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cette disposition correspond quasi totalement à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 26 septembre 1994, sauf pour ce qui concerne le paragraphe 3: la condition de nationalité y est supprimée afin de permettre à l'avenir l'accès à la fonction publique aux ressortissants non belges, qu'ils soient ou non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne.

Dans sa formulation actuelle ne sont admissibles à la fonction publique que les Belges ainsi que les ressortissants non belges de l'Union européenne sauf lorsque les fonctions à exercer comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et lorsque les fonctions ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat, de la Communauté ou de la Région.

La modification proposée ne change évidemment rien à l'accès qui existe déjà à la fonction publique au bénéfice des ressortissants de l'Union européenne, comme expliqué ci-avant.

En effet, que les citoyens de l'Union européenne aient déjà aujourd'hui accès à la fonction publique découle de la primauté du droit européen notamment du principe de la libre circulation des travailleurs, ainsi que de la jurisprudence de la Cour de Justice. Ce n'est que si l'emploi à exercer comporte une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et concerne des fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat, de la Communauté ou de la Région que, dans le contexte du traité de l'Union européenne, la condition de nationalité peut être maintenue.

En ce qui concerne les citoyens non européens, il est fait référence aux dispositions de l'actuel article 10, alinéa 2, de la Constitution. En vertu de cette disposition, seuls les Belges sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

Dans ce contexte, on peut encore faire remarquer que le Conseil d'Etat, section de législation, a accepté que le mot « loi » dans la disposition constitutionnelle précitée à cet égard puisse également faire référence au décret (Doc. VI. Parl., 1996-1997, n°720/2, 21-22). Ainsi, le pouvoir décrétoal peut également juger si, pour les emplois relevant de ses attributions, une dérogation à la condition de nationalité doit éventuellement être accordée. Sur la base du texte proposé, en lecture parallèle avec l'article 10, deuxième alinéa, de la Constitution, il appartiendra alors aux autorités compétentes de déterminer si elles ouvrent également les emplois relevant de leurs attributions et, le cas échéant, dans quelle mesure, aux citoyens non UE.

La suppression de la condition de nationalité dans le présent arrêté permet également d'anticiper immédiatement d'éventuelles nouvelles évolutions dans l'hypothèse où le constituant déciderait de procéder à une modification de l'article 10, deuxième alinéa.

Enfin, l'actuel paragraphe 3, alinéa 2, de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 est supprimé. Cette disposition concerne le contrôle de l'aptitude médicale requise par l'Office médico-social de l'Etat. Ce contrôle est désormais confié aux Communautés et aux Régions. Lorsqu'elle le souhaite, une Communauté ou une Région pourra continuer à faire appel à ce service offert par les autorités fédérales selon les conditions actuelles.

Le contrôle obligatoire par les services fédéraux, prévu dans la législation des pensions en cas d'inaptitude médicale demeure évidemment inchangé.

Article 2

L'article 2 consacre la règle de l'emploi statutaire tout en déterminant les cas dans lesquels du personnel peut être engagé par contrat de travail (comme visé dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Comme le prévoit l'article 9 pour les fonctionnaires statutaires, l'engagement contractuel se fera également de manière ouverte et objective.

Dans le passé, il s'est avéré que ces dispositions (étant limitées aux trois premiers cas d'exception) ont été estimées trop rigides et ont conduit à des limitations trop grandes qui, dans la perspective d'un service de qualité, ne peuvent pas toujours être justifiées.

Sans préjudice de la règle de l'emploi statutaire qui demeure maintenue, l'article 2 est adapté pour cette raison sur base de l'expérience déjà acquise.

Aussi, le terrain actuel d'exception qui permet de recruter du personnel par contrat de travail afin de « remplacer des fonctionnaires qui n'occupent pas leur emploi ou qui ne l'occupent qu'à temps partiel », est-il étendu, en permettant des engagements contractuels afin de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement et dont les modalités sont fixées dans le statut.

La notion précitée était plus restrictive que les diverses formes d'absence en service actif (voir JANVIER, R., Contractanten in overheidsdienst, Gent, Mys & Breesch, 1997, n°57 e.s.) où, certes, le remplacement par du personnel contractuel peut être tout autant indiqué. Bien entendu, pour de tels remplacements, il peut tout autant être envisagé de faire appel à ce que l'on appelle un « pool » de statutaires.

Afin de permettre aux services de faire appel, dans le cadre d'un recrutement axé sur les compétences particulières, à du personnel hautement qualifié dont la mission n'est pas à ce point particulière qu'elle puisse être rangée sous la notion « mission spécifique », il est proposé d'ajouter à l'article 2, §1^{er}, une quatrième possibilité d'exception. A titre de précision, il est possible, comme exemple de tâches qui requièrent des connaissances particulières ou une large expérience de haut niveau, de faire référence aux catégories suivantes de personnel: personnel d'encadrement TIC, fonctions de management et fonctions GRH.

L'ajout de ce dernier terrain d'exception est donc nécessaire pour que l'Etat demeure en mesure de faire appel aux connaissances et compétences présentes dans la société requises dans un environnement complexe, de haut développement et évoluant rapidement afin de pouvoir continuer à garantir un service de qualité.

Enfin, au paragraphe 2, en ce qui concerne les personnes morales de droit public, il est prévu que le décret visé à l'article 9, deuxième alinéa, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles peut déterminer à quel moment, outre les cas mentionnés au paragraphe premier, il peut être satisfait aux besoins en personnel par des personnes engagées par contrat de travail.

Ainsi, vise-t-on, en particulier, à tenir compte des besoins des organismes du type qualifié « entrepreneurial » lorsqu'ils exercent des activités en concurrence avec d'autres opérateurs publics ou privés. Dans ces conditions, il est indiqué, non seulement pour la survie de ces activités mais également et surtout pour la croissance et le développement positif de ces activités, qu'ils puissent travailler dans des conditions comparables avec les autres opérateurs. A cet égard, il peut, par exemple, pour ce qui concerne l'article 2, §2, alinéa 1^{er}, être fait référence à certaines activités exercées par le VDAB, le FOREm, l'ORBEM.

Une fois que l'institution concernée entre en concurrence avec d'autres opérateurs publics ou privés pour l'essentiel de sa mission décrétable, le décret peut déterminer qu'il sera satisfait à l'ensemble des besoins en personnel par des personnes engagées par contrat de travail. En cette matière, il peut être renvoyé par

exemple, en ce qui concerne l'article 2, §2, alinéa 2, à la VRT, à De Lijn, à la SRIW, à la SRIB.

C'est de cette manière, à savoir en faisant une distinction de principe entre, d'une part, les cas dans lesquels l'activité publique est exercée en concurrence (article 2, §2, alinéas 1^{er} et 2) et, d'autre part, les cas dans lesquels cette concurrence n'existe pas, que compte tenu de la jurisprudence, le présent arrêté vise à répondre aux objections soulevées à l'égard de l'article 62, §1^{er}, de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 et du système de liste visé dans cet article (C.E., sect. Lég., 26 juillet 1994, *Moniteur belge* du 1^{er} octobre 1994, p. 24.881; C.A., n°39/97, 14 juillet 1997, *Moniteur belge* du 14 août 1997).

En outre, il est ainsi reconnu à l'ordonnateur du décret un pouvoir identique à celui que le législateur fédéral a vis-à-vis des entités décentralisées qu'il compte dans ses compétences.

Article 3

L'article 3 pose le principe qu'il appartient au statut du personnel des entités fédérées de régler les droits, les devoirs et les incompatibilités, ainsi que les conditions du cumul d'activités.

Articles 4 à 8

Les articles 4 à 8 consacrent, de façon uniforme pour la fonction publique, certains droits et devoirs fondamentaux propres au statut des agents; ainsi, l'obligation, pour les agents, de remplir leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité, de traiter les usagers de leur service avec compréhension et sans discrimination et d'éviter tout comportement, en dehors de leurs fonctions, de nature à ébranler la confiance du public dans leur service; ainsi, le droit, pour les agents, à la liberté d'expression, à l'information nécessaire à l'exercice de leurs tâches et à la consultation de leur dossier personnel.

Le but de l'arrêté fixant les principes généraux est, conformément à l'article 87, §4, de la loi spéciale, d'indiquer les principes généraux du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Etat qui seront applicables de plein droit au personnel des entités fédérées, en les explicitant succinctement si cela est possible. Ceci signifie que l'on peut partir du fait que tout ce qui, dans le sens du statut administratif et du régime pécuniaire du personnel de l'Etat, présente les caractéristiques d'un principe, ne doit pas nécessairement être repris dans l'arrêté royal fixant les principes généraux. Les principes généraux qui y sont désignés sont les règles fondamentales qui président à la conception commune de la fonction publique.

A la lumière de ce qui précède, il a été examiné, d'une part, lesquels des principes figurant dans les actuels articles 3 à 10 sont à considérer comme essentiels et communs, comme par exemple, le droit à la liberté d'opinion de l'agent, son droit à l'information, l'obligation de formation permanente, le droit de consulter son dossier personnel, etc. et ce qui, d'autre part, peut être laissé à la réglementation par les Communautés et les Régions.

Dans le contexte actuel, sont donc estimés essentiels pour gagner la confiance du public dans l'ensemble de la fonction publique, des fondements communs tels que l'exercice loyal, intègre et consciencieux de la fonction, la bonne volonté, la publicité, la convivialité, l'impartialité. Ces principes restent donc formellement repris dans l'arrêté royal fixant les principes généraux.

L'implémentation et la mise en œuvre de ceux-ci, notamment quant au meilleur moyen d'atteindre ce résultat final, doivent être laissés aux entités fédérées. Les autorités concernées peuvent définir de manière plus précise, sous forme de règles de conduite ou de directives, les lignes de conduite que les agents doivent prendre en compte dans l'exercice de leur fonction.

Ainsi par exemple, l'insertion de la notion « avec conscience » à l'article 4 indique qu'un agent doit respecter le principe du travail consciencieux dans l'exercice de sa fonction. Cela implique d'emblée, par exemple, que des rapports circonstanciés doivent être établis, que les décisions prises doivent être exécutées consciencieusement, etc. Il est cependant préférable de laisser aux autorités concernées le soin d'approfondir et de préciser ces principes généraux (comme le devoir du travail consciencieux), en règles de conduite plus précises en matière de déontologie, vu leur caractère évolutif.

Une limitation est ajoutée à la règle de la liberté d'expression des agents. C'est ainsi que l'agent ne divulguera pas de faits qui peuvent porter préjudice à la position concurrentielle de l'organisme où il travaille. Cet ajout ne porte aucun préjudice à la règle du droit de parole et doit, comme toute exception, être interprété de manière restrictive.

Il ne signifie pas davantage que des pratiques inconvenantes doivent rester sous silence. Au contraire, une

telle conception pourrait en effet très bien porter atteinte justement à la position de concurrence favorable de l'organisme où l'intéressé travaille. Cet ajout permet par contre par exemple, de protéger l'intérêt d'entreprise de l'institution, ainsi que le caractère confidentiel de données industrielles, intellectuelles et commerciales.

Il est en outre proposé de procéder à un glissement des articles, de sorte que l'accent soit d'abord placé sur la serviabilité de l'agent à l'égard de la communauté. A cet effet, l'agent doit également avoir accès aux informations et formations nécessaires. Ce principe figure en tant que tel dans l'arrêté royal fixant les principes généraux. Son approfondissement est confié aux autorités compétentes.

Toutes les autorités sont, chacune en ce qui la concerne, associées à un processus où elles souhaitent, à des vitesses différentes et, naturellement, par des voies différentes, passer d'une organisation bureaucratique à une organisation moderne pour évoluer vers une organisation auto-apprenante. Un tel processus de changement n'est possible que si l'organisation reconnaît la nécessité de prendre les initiatives indispensables en matière de formation, de manière intensive et variable au travers de l'organisation. Une organisation auto-apprenante, finalité en soi, n'est possible que si l'on intègre la formation, de manière permanente, dans son processus de développement et dans sa gestion des compétences. En conséquence, la formation ne doit pas être mentionnée en tant que droit car cela donnerait la fausse impression qu'il s'agit d'un élément qui émane simplement de l'individu. Il s'agit d'un devoir dans le chef de l'organisation, à formuler en fonction de sa mission.

Il est souhaitable que, pour autant qu'un stage soit prévu, les stagiaires (voir ci après) obtiennent les mêmes droits et se voient imposer les mêmes devoirs en matière de déontologie professionnelle. Il appartient dès lors aux autorités concernées de prévoir dans le statut des règles comparables à l'égard des stagiaires. Il est tout aussi souhaitable que ces mêmes droits et devoirs déontologiques valent pour le personnel engagé par contrat de travail.

Article 9

Les actuels articles 11 à 17 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 ont trait, d'une part, au recrutement et à la sélection du personnel des services des entités fédérées et, d'autre part, au stage que doit accomplir le membre du personnel pour pouvoir être nommé en qualité d'agent.

Le présent arrêté vise en matière de sélection et de recrutement à accorder davantage d'autonomie aux Communautés et aux Régions. Aussi est-il également proposé, en cette matière, de ne conserver que ce qui est à la fois essentiel et commun.

L'autonomie implique que les autorités doivent fixer au préalable dans le statut des agents concernés les règles relatives au recrutement, à la sélection, au stage et à la formation.

En effet, chaque autorité doit déterminer quel est le système le plus approprié, à son sens et en fonction des moyens disponibles, pour atteindre l'objectif visé, à savoir un corps d'agents de qualité élevée pour une prestation de service de qualité.

Il appartient à l'autorité intéressée de fixer plus concrètement dans le statut de leurs agents quelles conditions d'accès sont exigées (p.e. en matière de diplômes, d'expérience, d'aptitudes,..), ainsi que de fixer dans les statuts concernés les procédures à respecter en matière de recrutement.

Les emplois sont classés par niveau sur base du niveau de diplôme (enseignement universitaire, enseignement supérieur du type court, enseignement secondaire,..). A cet égard, l'attention est attirée sur les dispositions de l'article 9, §1^{er}, alinéa 2. Cette disposition implique qu'au moment du recrutement ne pourront être recrutés que ceux qui sont porteurs d'un diplôme ou certificat d'études qui, conformément au statut, correspond au niveau de l'emploi pour lequel le recrutement est organisé. A cette fin, l'article 9, §1^{er}, alinéa 3, stipule que préalablement à la sélection comparative, l'autorité compétente peut, par décision motivée, déroger à la règle prévue au deuxième alinéa, après avis de l'instance qui se porte garante de la sélection, dans le cas d'une pénurie sur le marché du travail.

L'article 9, §1^{er}, alinéa 2 précité, doit toutefois être lu conjointement avec les dispositions de l'article 10. Les dispositions de l'article 9, §1^{er}, alinéa 2, n'empêchent pas qu'en matière d'organisation de la carrière, le statut puisse prévoir des formes de gestion des compétences selon lesquelles l'agent, sur base de ses compétences, peut évoluer au sein de l'organisation, ce qui implique qu'il peut bouger au sein du niveau dans lequel il a été recruté, ainsi qu' avoir accès, d'une façon temporaire ou non, à un autre niveau que

celui dans lequel il a été recruté.

L'autonomie implique également que les entités concernées puissent délibérer quant à la question de savoir comment sera exécutée l'obligation de prévoir un système de recrutement objectif. A cette fin, l'autorité compétente déterminera dans le statut, notamment qui sera responsable de l'exécution des missions en matière de recrutement et de sélection des agents que l'autorité décide. Ceux qui exécuteront les missions en matière de sélection devront offrir les garanties nécessaires en matière d'objectivité, d'impartialité et d'indépendance, et ce, en vue d'un traitement égal des candidats.

En effet, est à considérer comme essentielle et commune, la garantie tant pour l'autorité concernée (qualité requise) que pour les candidats, d'un système de recrutement objectif - quant à sa forme et son contenu - qui offre les garanties nécessaires quant à l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire, l'indépendance et l'impartialité. Le Conseil d'Etat explique dans son avis que cette prescription peut être supprimée parce qu'il ne s'agit là que d'une nouvelle formulation de la garantie constitutionnelle de l'égalité admissibilité des citoyens aux fonctions publiques. Il a été estimé préférable de maintenir le texte proposé. En effet, à présent que le recrutement et la sélection ne devront plus nécessairement se faire sur base d'un concours et du classement qui en résulte, il est opportun de souligner qu'un éventuel nouveau système de sélection devra répondre à cette garantie constitutionnelle. Il est également rappelé, en cette matière, les garanties offertes par des lois plus récentes en matière de renouvellement administratif, notamment la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Afin de préciser et d'illustrer les considérations précédentes, la procédure qui sera suivie à l'avenir par « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale » et pour la réalisation de laquelle un autre arrêté vous est soumis, est exposée ci-après de façon concise.

La sélection du personnel des services publics se fera par « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale » après une sélection comparative et dans le sens suivant. Sur base du résultat de la sélection comparative, « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale » transmettra la liste des dix premiers candidats classés à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination. Celle-ci nommera, ensuite, après avoir interviewé les candidats à partir de cette liste de candidats, celui (ceux) qui, selon elle et en indiquant les motifs de sa décision, a (ont) été estimé(s) le(s) plus apte(e) pour la (les) fonction(s) à exercer. La liste sera ensuite à nouveau complétée par « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale », sur base du résultat du concours, et sera à nouveau transmise à l'autorité suivante qui en fait la demande et ceci, jusqu'à ce que la réserve soit épuisée ou ne soit plus valable.

Dans des cas spécifiques, c-à-d. lorsque des compétences élevées et/ou spécifiques sont requises, « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale » peut classer les candidats par groupe sur base du niveau de leur compétence acquise (par exemple du haut vers le bas à commencer par le groupe A et, ensuite, B, C et D). Ce classement par groupe sera transmis à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination. Celle-ci désignera ensuite, en tenant compte de la classification par groupe, celui (ceux) qui, d'après elle, et en indiquant évidemment les motifs de sa décision, est (sont) estimé(s) le(s) plus apte(e) pour la (les) fonction(s) à exercer.

Enfin, en ce qui concerne le recrutement et la sélection, il est à noter qu'à ce jour, l'article 87, §2, de la loi spéciale prévoit expressément que chaque exécutif fixe le cadre organique de son administration et procède aux nominations et que ce personnel est recruté par l'intermédiaire « de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale ».

L'obligation de recruter par l'intermédiaire « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale » telle que prévue par l'article 87, §2 LSRI, est maintenue, conformément aux dispositions actuelles de la LSRI, pour le personnel statutaire des administrations (voir ci après). Il est par conséquent inutile de faire figurer cette obligation dans un arrêté royal qui trouve son fondement dans une autre disposition (l'article 87, §4) de cette même loi spéciale. Concrètement, cela revient en effet à confirmer le rôle prépondérant du législateur spécial.

Si celui-ci, avec les majorités requises, venait à estimer que cette obligation ne doit plus être imposée à tous, le fait de ne pas faire figurer cette obligation dans le présent arrêté trouve alors tout son sens: l'arrêté royal fixant les principes généraux respecte la volonté du législateur spécial, il n'impose pas ce que ce législateur ne souhaite plus imposer et laisse par conséquent à chacune des autorités concernées par le

présent arrêté la liberté de décider elle-même si elle souhaite ou non continuer à faire appel aux services « de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale », qui continuera d'être un service offert gracieusement par le pouvoir fédéral.

Lorsqu'une autorité souhaite faire appel à ce service, « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale », comme aujourd'hui, est chargé, en concertation avec l'autorité concernée, de l'organisation des épreuves de recrutement, de la fixation de la composition des commissions de sélection, etc.. Comme aujourd'hui, lorsque la nature des fonctions l'exige, des conditions spécifiques de recrutement peuvent être imposées par l'autorité concernée après concertation avec le « administration délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale ».

Toutefois, en ce qui concerne les services, établissements ou entreprises décentralisés dépendant des Communautés et des Régions, le Conseil d'Etat, section de législation, chambres réunies des vacances, a dans son avis du 13 juillet 1994 disposé que selon l'article 9, deuxième alinéa de la LSRI, le décret règle la création, la composition, la compétence, le fonctionnement et le contrôle des services, établissements ou entreprises qui dépendent des Communautés et de Régions, ce « sans préjudice de l'article 87, §4 ».

Selon le Conseil d'Etat, « il ressort des mots cités que les principes généraux sont intégralement applicables au personnel des personnes morales de droit public qui dépendent des Communautés et des Régions, étant entendu que ce personnel ne doit pas nécessairement être recruté par l'intermédiaire du Secrétariat permanent de recrutement » (*Moniteur belge* du 1^{er} octobre 1994, p. 24882, dans le même sens: Doc. Parl., VI.R., 1997-1998, 1132/1).

Le présent projet entend consolider cette donnée.

Les actuels articles 14 à 17 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 concernent l'instauration et l'organisation du stage qui doit être accompli afin de pouvoir être nommé agent. Ces dispositions sont remplacées par l'article 9, §4, qui laisse aux entités fédérées la liberté de juger si l'accomplissement d'un stage est requis. Si le statut prévoit un stage, les stagiaires doivent toutefois être soumis à un certain nombre de dispositions de cet arrêté, comme visé à l'article susmentionné. Les entités fédérées peuvent également, si elles le désirent, prévoir pour les stagiaires dont le stage ne satisfait pas, un droit de recours auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis.

Articles 10 à 13

Ces articles sont relatifs à la carrière.

Actuellement, la carrière est réglée par les articles 18 à 29 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994. L'objectif est ici également d'accorder à l'avenir la plus grande autonomie possible aux Communautés et aux Régions afin de leur permettre de formuler, dans le statut, leurs propres conceptions en ce qui concerne la manière dont elles donneront forme à l'organisation de la carrière et dès lors aussi le développement de la carrière. Comme déjà indiqué ci-dessus, les emplois sont classés par niveau. L'autorité veillera à ce que cette classification garantisse l'égalité de traitement entre hommes et femmes. En organisant la carrière, les autorités peuvent prévoir des formes de gestion des compétences selon lesquelles l'agent peut bouger au sein du niveau pour lequel il a été recruté ainsi qu'avoir accès, d'une façon temporaire ou non, à un emploi d'un autre niveau que celui pour lequel il a été recruté.

Le statut doit, en matière d'organisation de la carrière, garantir suffisamment de clarté et de transparence. Ceci signifie qu'il s'agira de développer les instruments nécessaires pour informer le fonctionnaire des possibilités de développement de la carrière.

Les entités fédérées doivent en effet pouvoir décider de manière autonome quelles structures sont les plus appropriées afin de pouvoir motiver et responsabiliser durablement la totalité du corps des agents. De cette manière, c'est-à-dire en offrant une plus grande marge en la matière aux entités fédérées, il est tenu compte, sur le plan de l'organisation et du développement de la carrière, de la nécessité pour l'autorité compétente de tenir compte dans le statut intéressé, du stade atteint en matière de gestion du personnel par le service intéressé ou l'organisme intéressé en matière de management du personnel.

Il est également proposé d'abandonner graduellement l'exigence de fixer des cadres dans lesquels le nombre d'emplois est préalablement fixé de manière statique.

Dans le statut seront en outre fixées les règles générales en matière de conditions et procédures de promotion. A cette fin, un certain nombre de principes de droit généraux tels que l'égalité de traitement et

l'interdiction de l'arbitraire, devront à nouveau être pris en considération.

Chaque statut doit en outre prévoir un système d'évaluation. Dans son avis L.30.218/1 du 22 juin 2000, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il faut déduire de la réponse du délégué du gouvernement que, lorsque l'évaluation peut avoir une importance lors de décisions ultérieures en matière de carrière, la possibilité subsiste pour l'agent intéressé d'introduire un recours en annulation de la décision d'évaluation auprès du Conseil d'Etat, section administration. Ceci est une déduction erronée. En effet, la prise en compte, au moment d'une promotion, de résultats et de prestations obtenus dans le passé peut avoir lieu indépendamment des moments d'évaluation organisés régulièrement et de leur rapport écrit. D'ailleurs, dans la mesure où, à l'exception de l'attribution d'une mention « insuffisant », aucune décision d'évaluation n'est prise, il ne peut évidemment pas être question d'une décision d'évaluation comportant des griefs. Il est vrai que, dans ce cas, la non promotion pourrait être contestée, mais non la « décision » d'évaluation, étant donné que celle-ci n'existe pas.

Il n'est plus précisé que l'évaluation doit être réalisée au moins par deux supérieurs hiérarchiques de rang différent. Cela signifie que, sans distinction, le personnel qui est engagé par contrat de travail et qui est chargé d'une fonction dirigeante peut également réaliser des évaluations dans l'exercice de sa fonction.

En outre, le Conseil d'Etat précise que, comme le statut fédéral ne prévoit pas d'évaluation de ses fonctionnaires dirigeants, l'évaluation généralisée de tous les agents ne constitue pas un principe général. Dès lors les fonctionnaires dirigeants sont exclus temporairement de l'application de l'article 11, §2, du présent arrêté. L'article 31 prévoit la suppression des mots « à l'exception des fonctionnaires dirigeants » dès qu'une évaluation généralisée sera également introduite au niveau fédéral.

La notion de « fonctionnaires dirigeants » correspond dans l'autorité fédérale aux agents des rangs 17, 16 et 15. Ceci ne signifie nullement que, lorsque les Communautés et les Régions le souhaitent, elles ne pourraient pas prévoir une évaluation des fonctionnaires dirigeants. Les Communautés et les Régions sont en mesure de le faire car cela fait partie de leur autonomie. Elles ne pourront être obligées d'y procéder qu'à partir du moment où l'autorité fédérale prévoit un tel système.

L'article 12 prévoit que le statut peut prévoir un régime de mandat. Cette mention explicite est requise pour préciser que le mandat est temporaire et n'implique donc pas de nomination définitive à la fonction conférée par ce mandat. L'intention n'est pas d'introduire le mandat d'une façon généralisée dans tous les niveaux. Il sera recouru au mandat pour des fonctions de management.

L'article 13 concerne, comme l'article 29 actuel de l'arrêté royal du 26 septembre 1994, la mobilité.

Article 14

Cet article a trait au régime disciplinaire.

Vu l'importance de l'impact d'une procédure disciplinaire sur la carrière d'un agent, le présent projet procède, sans pour autant porter préjudice au principe de l'autonomie qui y est consacré, à une élaboration plus détaillée des règles à observer en cas de procédure disciplinaire. Non seulement le principe, en soi, du régime disciplinaire mais aussi une protection juridique administrative minimale à assurer ainsi qu'une uniformité des sanctions sont considérés comme essentiels et communs, étant entendu que les Communautés et les Régions ne peuvent pas introduire d'autres peines disciplinaires que celles prévues dans l'article 14 en projet, mais qu'elles ne sont pas obligées de reprendre toutes ces peines disciplinaires.

Pour le reste, il appartient aux Communautés et aux Régions d'élaborer plus en détail le régime disciplinaire dans leurs statuts.

Enfin, il est proposé d'élargir la liste des sanctions disciplinaires par la régression barémique et la démission d'office pour motifs disciplinaires. Ainsi, la possibilité de choix de l'autorité concernée est-elle élargie en tenant compte, d'une part, de l'autonomie des entités fédérées en ce qui concerne l'organisation de la carrière et, d'autre part, de l'influence moins drastique de la démission d'office pour motifs disciplinaires sur la situation de retraite de la personne concernée.

Article 15

Cet article règle la suspension dans l'intérêt du service.

En ce qui concerne celle-ci, il est proposé une approche analogue à celle qui existe en matière de régime disciplinaire. Cela signifie que la possibilité même de suspendre préventivement un agent est prévue, ainsi que les garanties minimales à respecter en matière de protection juridique.

Articles 16 à 20

Ces articles ont trait aux positions administratives de l'agent.

Dans la mesure du possible, il convient également, dans cette matière, de prendre en considération l'autonomie des Communautés et des Régions, mais le statut devra tenir compte d'une protection minimale garantie considérée comme essentielle et commune, notamment au niveau du congé annuel, de la protection de la maternité, de la maladie ou de l'infirmité, en matière de disponibilité et de durée du temps de travail. Telle est la signification de l'article 17 proposé.

L'article 17 en projet vise ce qui est actuellement fixé par l'article 45 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994. Il n'a été adapté qu'en vue d'assurer une concordance avec l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, qui a procédé à une coordination des régimes auxquels faisait référence l'actuel article 45 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994. Ceci n'implique pas que le statut doit nécessairement prévoir la position administrative de « disponibilité », pourvu que les statuts du personnel comportent les mêmes droits que ceux octroyés par les articles 65 à 67 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat. Les articles 18 et 20 correspondent respectivement aux actuels articles 44 et 43 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994. Ils ne nécessitent aucun autre commentaire.

L'article 19 est vis-à-vis de l'article 42 de l'A.R.P.G. de 1994 complété d'un deuxième paragraphe en vue de maîtriser les pensions publiques à charge du Trésor fédéral. En ce sens, il est indispensable que l'autorité fédérale compétente pour les pensions soit informée de toute mesure pouvant avoir une répercussion sur les pensions du personnel de l'Etat nommé à titre définitif et y assimilé auquel le présent arrêté est applicable.

Articles 21 à 25

Ces articles prévoient les cas dans lesquels un agent peut perdre sa qualité et cesser l'exercice de ses fonctions.

En ce qui concerne la perte de la qualité d'agent et la cessation définitive des fonctions, le point de départ est également l'autonomie des Communautés et des Régions. D'autre part, en vue de l'unité de conception, un certain nombre de principes fondamentaux en matière de maintien et de perte de la qualité d'agent sont désignés comme communs.

C'est ainsi que le principe de la réaffectation est confirmé et qu'il est énoncé clairement que la suppression de l'emploi occupé par l'agent ne peut pas entraîner la perte de la qualité d'agent ou le licenciement.

En ce qui concerne la perte de la condition de nationalité, il est référé au commentaire de l'article 1^{er} ci-avant. Vu les dispositions actuelles de la Constitution en la matière, la règle selon laquelle le fait de ne plus satisfaire à la condition de nationalité entraîne la perte de la qualité d'agent, reste maintenue dans le présent arrêté.

D'autre part, outre les cas de démission d'office, la notion de « licenciement » est explicitement introduite dans le cas de l'inaptitude professionnelle définitivement constatée. La notion de « licenciement » ne doit plus être évitée et consolide seulement ce qui ces dernières années a été la suite logique de l'introduction d'un système d'évaluation.

Le statut concerné fixera les règles de procédure, les modalités et les critères d'évaluation qui présideront au prononcé du licenciement pour inaptitude professionnelle définitivement constatée. Il fixe également les conditions auxquelles une indemnité pour licenciement peut être accordée aux intéressés.

Entraînent évidemment également la cessation des fonctions, la démission volontaire ainsi que la mise à la retraite.

Articles 26 à 30

En matière pécuniaire, on prend également comme point de départ qu'il faut accorder, là où c'est possible, la plus grande autonomie possible aux Communautés et Régions en ce qui concerne la gestion de leur personnel. Cela est également valable pour le règlement du statut pécuniaire de leur personnel. Le statut devra dès lors pourvoir, à un degré de liberté le plus grand possible, à un statut pécuniaire du personnel. En principe, ceci s'effectuera logiquement, sauf cas particuliers, en fonction de la structure de la carrière telle que déterminée dans le statut et, dès lors, en fonction du niveau, de la nature des tâches dévolues et

des compétences requises.

Les droits minimaux en vigueur à ce jour sont garantis au personnel par l'article 29 du projet; seul le droit à l'allocation de foyer ou de résidence, visé à l'article 57 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 n'est plus repris mais ne disparaîtra pas sans qu'une compensation ne soit prévue: en effet, il convient de conférer, en la matière, l'autonomie à chaque entité fédérée.

Le problème plus large et plus complexe qui surgit suite à l'évolution éventuellement divergente des traitements et ses conséquences sur les pensions est résolu par une disposition comparable à l'ancien article 53 (l'article 27 du projet), en ce sens que le statut fixe dans chaque niveau les échelles de traitement en fonction de la nature des tâches dévolues et des compétences requises. Un traitement minimum et maximum est fixé pour chaque échelle de traitement. En outre, le paragraphe 2 de l'article 27 prévoit que pour chaque niveau un traitement maximum est défini par l'autorité fédérale, après avis des autorités concernées et que pour chaque niveau un traitement minimum est défini par l'autorité fédérale, après accord des autorités concernées. En ce qui concerne les traitements minima, l'accord est exigé car les autorités concernées doivent supporter le coût d'une éventuelle augmentation des traitements minimum. L'octroi de suppléments de traitement, comme les allocations d'encadrement ou de management et les allocations de fonctionnement, peut avoir pour conséquence un dépassement du traitement maximum. En effet, la notion de traitement ne comprend pas toutes les allocations éventuelles. Le fait que celles-ci ne soient pas prises en considération pour le calcul de la pension légale résulte de la législation relative aux pensions. Ce n'est que lorsque cette législation le mentionne explicitement qu'elles peuvent être prises en considération pour le calcul de la pension.

Enfin, il est entendu que si la détermination des traitements maxima des niveaux d'une autorité produit un impact supérieur à la norme arrêtée par la loi spéciale du 27 avril 1994 instaurant une contribution de responsabilisation à charge de certains employeurs du secteur public, cette charge additionnelle sera totalement répercutée dans la contribution de responsabilisation de cette entité. La loi spéciale sera revue dans cette optique.

Articles 31 à 35

L'article 34 prévoit que l'article 6 n'entre en vigueur que six mois après la publication de cet arrêté. Ainsi les Communautés et Régions disposeront-elles du temps nécessaire pour adapter les statuts du personnel qui relèvent de leur compétence à la disposition plus stricte de cet arrêté, c.-à.-d. la restriction de la liberté d'expression en ce qui concerne les faits dont la divulgation peut porter préjudice à la position de concurrence de l'organisme.

Conformément à la remarque du Conseil d'Etat selon laquelle l'entrée en vigueur de l'arrêté en projet doit être alignée sur celle de l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat également en projet, ceci impliquant que les deux arrêtés doivent entrer en vigueur simultanément, les deux arrêtés seront publiés le même jour au *Moniteur belge*.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,

de Votre Majesté,

le très respectueux

et le très fidèle serviteur,

Le Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration,

L. VAN DEN BOSSCHE

* *

*

Titre premier

Les agents de l'administration fédérale de l'Etat, des services des Gouvernements de Communauté et de Région, du Collège réuni de la Commission communautaire commune et du Collège de la Commission communautaire française, ainsi que des personnes morales de

droit public qui dépendent des Communautés, des Régions, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française

Chapitre premier Dispositions générales

Art. 1^{er}.

§1^{er}. La qualité d'agent est reconnue à toute personne qui est occupée à titre définitif à l'administration fédérale de l'Etat, dans les services d'un Gouvernement de Communauté ou de Région, dans les services du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou dans les services du Collège de la Commission communautaire française.

Pour l'application du présent titre, il y a lieu d'entendre par « agents des services du Collège de la Commission communautaire française », les agents qui remplissent des missions incombant à la Communauté française et qui sont désormais exercées par la Commission communautaire française en vertu de l'article 138 de la Constitution.

§2. L'agent est dans une situation statutaire. Il ne peut être mis fin à cette situation statutaire que dans les cas prévus par le présent arrêté.

§3. Nul ne peut être nommé agent s'il ne remplit les conditions générales d'admissibilité suivantes:

- 1° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° satisfaire aux lois sur la milice;
- 4° justifier de la possession de l'aptitude médicale exigée pour la fonction à exercer.

§4. La qualité d'agent est sanctionnée par le serment prêté dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Art. 2.

§1^{er}. Sans préjudice du paragraphe 2, il est exclusivement satisfait aux besoins en personnel par des agents soumis aux dispositions du présent arrêté.

Toutefois, des personnes peuvent être engagées sous contrat de travail aux fins exclusives:

- 1° de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;
- 2° de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement et dont les modalités sont fixées dans le statut;
- 3° d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques dont la liste est publiée au préalable par chaque exécutif;
- 4° de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter.

§2. Le décret visé à l'article 9, alinéa 2, de la loi spéciale de réformes institutionnelles peut déterminer que pour les activités d'une personne morale de droit public qui entrent en concurrence avec d'autres opérateurs publics ou privés, il sera satisfait pour l'exercice de ces activités aux besoins en personnel par des personnes engagées par contrat de travail.

Lorsque la personne morale de droit public entre en concurrence avec d'autres opérateurs publics ou privés pour l'essentiel de sa mission, ce décret peut déterminer qu'il est satisfait aux besoins en personnel par des personnes engagées par contrat de travail.

Chapitre II Des droits, devoirs, incompatibilités et cumul d'activités

Art. 3.

Sans préjudice de ce qui est prescrit aux articles 4 à 8 (*soit, les articles 4, 5, 6, 7 et 8*), le statut règle les droits, les devoirs, les incompatibilités, ainsi que les conditions du cumul d'activités.

Art. 4.

Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

A cet effet, ils sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives parmi lesquelles les règles de conduite concernant la déontologie, de l'autorité dont ils relèvent.

Art. 5.

§1^{er}. Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination.

§2. Les agents évitent, en dehors de l'exercice de leur fonction, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans leur service.

Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leur fonction mais à raison de celle-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 6.

Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée; cette interdiction vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions aussi longtemps qu'une décision finale n'a pas encore été prise, ainsi que pour les faits qui, lorsqu'ils sont divulgués, peuvent porter préjudice à la position de concurrence de l'organisme dans lequel l'agent est occupé.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux agents qui ont cessé leur fonction.

En vertu de l'article [34](#) ci-après, cet article entrera en vigueur le 9 juillet 2001.

Art. 7.

§1^{er}. Les agents ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches. Le statut fixe les règles plus précises en la matière.

§2. Les agents se tiennent au courant d'une façon permanente de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés.

L'agent a droit à la formation utile à son travail au sein de l'organisation. L'autorité pourvoit à cette formation et garantit à cet effet l'accès à la formation continue entre autres en vue du développement de la carrière professionnelle.

Les périodes d'absence justifiées par la participation aux activités obligatoires de formation, sont à tout point de vue assimilées à des périodes d'activité de service.

Art. 8.

Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel.

Chapitre III **Du recrutement et du stage**

Art. 9.

§1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article [1^{er}, §3](#) , le statut détermine les conditions générales à remplir pour être recruté en qualité d'agent. Des conditions spécifiques de recrutement peuvent être imposées lorsque la nature de la fonction l'exige.

Ne peut être recruté comme agent que celui qui est porteur du diplôme ou certificat d'études en rapport, conformément au statut concerné, avec le niveau de l'emploi à conférer.

(Une dérogation à la condition de diplôme visée à l'alinéa 2, peut, préalablement à la sélection comparative, être accordée, par une décision motivée de l'autorité désignée dans le statut,

1° soit aux candidats porteurs d'un diplôme ou certificat d'études d'un niveau inférieur dans le cas d'une pénurie sur le marché du travail, après avis de l'instance qui se porte garante de la sélection;

2° soit aux candidats porteurs d'un certificat de compétences acquises hors diplôme donnant accès au niveau où se situe l'emploi auquel appartient la fonction pour laquelle la sélection est organisée. Ce certificat est délivré ou reconnu par l'organe que désigne et pour la durée de validité que fixe le statut.

L'appel aux candidats fait mention de chaque dérogation – AR du 13 juin 2010, art. 1^{er}) .

§2. Les procédures de sélection pour les vacances d'emploi sont au moins publiées au *Moniteur belge* , avec prise en compte d'un délai raisonnable entre la publication de la vacance d'emploi et la date ultime de candidature.

§3. Le statut règle la procédure, le mode de détermination des épreuves et des critères de recrutement et de sélection, ainsi que leur publicité. Le recrutement et la sélection s'effectuent sur la base d'un système de recrutement objectif qui, quant à sa forme et son contenu, offre les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité.

§4. Lorsqu'un stage est prévu, le statut en fixe les modalités, la durée, le programme à suivre ainsi que les critères d'évaluation.

Lorsque l'autorité, au cours ou au terme du stage, décide de licencier l'intéressé, celui-ci reçoit, sauf en cas de faute grave, un délai de préavis de trois mois.

Les stagiaires ne sont pas des agents au sens du présent arrêté. Si le statut prévoit un stage, les stagiaires sont soumis aux dispositions du présent arrêté figurant dans les [chapitres II , V , VII et IX, section Ière](#) et dans les articles [23](#) et [25](#) .

Chapitre IV Carrière

Art. 10.

Le statut règle l'organisation de la carrière de l'agent. Il en garantit la publicité et la transparence.

Les emplois sont classés par niveaux. L'égalité de traitement entre hommes et femmes est assurée lors du classement des emplois.

Sans préjudice du prescrit de l'article [9, §1^{er}, alinéa 2](#) , le statut peut, en matière d'organisation de la carrière, prévoir des formes de gestion de compétences selon lesquelles l'agent acquiert accès, d'une façon temporaire ou non, à un emploi d'un autre niveau.

Art. 11.

§1^{er}. Le statut fixe les règles générales en matière de conditions et de procédures de promotion.

Il peut prévoir une carrière plane qui consiste en des nominations successives d'un agent à un emploi d'un échelon toujours supérieur du même niveau sans que l'emploi permanent soit vacant et sans que l'intéressé doive introduire sa candidature.

Si toutefois la vacance d'un emploi constitue une condition pour la promotion et si cet emploi ne doit pas être pourvu par épreuve de sélection, les règles visées à l'alinéa 1^{er} fixent également au moins:

1° l'obligation d'une déclaration de vacance préalable des emplois;

2° le délai entre l'appel aux candidatures et leur introduction;

3° une procédure de comparaison des candidatures.

§2. Le statut fixe également les règles et les procédures pour l'évaluation des agents en service effectif, à l'exception des fonctionnaires dirigeants.

N.B. Voyez la disposition abrogatoire de l'article [31](#) ci-après.

Si l'évaluation entraîne une mention finale à laquelle le statut lie des effets juridiques, il prévoit une procédure de recours auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis. Sauf le cas échéant, le président, ces commissions sont composées pour une moitié de membres désignés par l'autorité et pour l'autre moitié de membres désignés par les organisations syndicales représentatives du personnel. Cette composition paritaire n'est pas d'application pour la commission qui prend connaissance des recours introduits par les fonctionnaires dirigeants. Le recours est suspensif.

Art. 12.

Le statut peut prévoir un régime de mandat pour les fonctions de management. Pour un agent désigné à un mandat, la durée du mandat est prise en compte dans l'ancienneté administrative et pécuniaire. Par ailleurs, il bénéficie des droits pécuniaires liés à l'exercice de ce mandat.

Art. 13.

Il peut être fait appel à un agent d'une autre autorité aux conditions fixées par le statut qui régit le personnel relevant de l'autorité qui a le pouvoir de nomination.

Sans préjudice d'un éventuel accord de coopération qui prévoirait d'autres modalités de transfert, l'autre autorité peut exiger de l'agent concerné une période de préavis de trois mois au plus.

Chapitre V Du régime disciplinaire

Art. 14.

§1^{er}. Les agents qui manquent à leurs devoirs peuvent être soumis à une procédure disciplinaire.

§2. Seules les peines disciplinaires suivantes peuvent être prononcées:

1° le rappel à l'ordre;

2° le blâme

3° la retenue de traitement;

4° le déplacement disciplinaire;

5° la suspension disciplinaire;

6° la régression barémique;

7° la rétrogradation;

8° la démission d'office;

9° la révocation.

§3. Le statut fixe les conditions et limites des effets des peines disciplinaires visées au paragraphe 2, la procédure, les garanties et les délais de leur prononcé ainsi que les délais de la prescription des faits qui peuvent donner lieu à une action disciplinaire, en ce compris le point de départ, ainsi que les délais et effets de la radiation d'une peine disciplinaire.

Les règles visées à l'alinéa 1^{er} garantissent au moins:

1° qu'une peine disciplinaire n'est imposée qu'après que l'agent, après avoir été dûment convoqué, a été entendu préalablement dans ses moyens de défense au sujet de tous les faits qui lui sont reprochés;

- 2° à l'agent de pouvoir se faire assister à tout stade de la procédure disciplinaire par un défenseur de son choix;
- 3° la possibilité pour l'agent de consulter au préalable son dossier;
- 4° la publicité des séances si l'agent en fait la demande;
- 5° le droit que personne ne peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés sous réserve de nouveaux éléments qui justifient la réouverture du dossier et qui se produisent pendant le délai de prescription de l'action disciplinaire;
- 6° que l'autorité qui prononce la peine disciplinaire n'est pas la même que celle qui la propose;
- 7° que si plus d'un fait est reproché à l'agent, ceci ne peut toutefois donner lieu qu'à une seule procédure et au prononcé d'une seule peine disciplinaire;
- 8° le droit à un recours administratif organisé auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis. Cette commission est présidée par un magistrat et est par ailleurs, sauf pour les fonctionnaires dirigeants, composée d'assesseurs désignés pour une moitié par l'autorité et pour l'autre moitié par les organisations syndicales représentatives du personnel;
- 9° que l'autorité compétente pour prononcer la peine disciplinaire ne peut pas imposer une peine plus lourde que celle proposée en dernière instance et pour laquelle il n'est tenu compte que des faits qui ont justifié la procédure disciplinaire;
- 10° que la peine ne peut pas avoir de conséquence préalable à son prononcé;
- 11° que la décision motivée est communiquée sans délai à l'agent.

§4. La suspension disciplinaire visée au paragraphe 2, 5°, est prononcée pour une période qui ne peut être supérieure à trois mois et ne peut donner lieu à une retenue de traitement supérieure à celle visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Chapitre VI De la suspension dans l'intérêt du service

Art. 15.

§1^{er}. Lorsque l'intérêt du service le requiert, l'agent peut être suspendu de ses fonctions selon une procédure fixée par le statut, y compris un droit de recours.

Les règles visées à l'alinéa 1^{er} garantissent au moins:

- 1° le droit de l'agent d'être entendu préalablement au sujet des faits qui lui sont reprochés;
- 2° à l'agent l'assistance à tout stade de la procédure, d'un défenseur de son choix;
- 3° le droit de recours auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis créée conformément à l'article [14, §3, 8°](#).

§2. Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales ou disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou des indices probants, l'autorité prononçant la suspension dans l'intérêt du service peut décider que cette suspension comprend une retenue de traitement et une interdiction de faire valoir ses droits à la promotion.

Le cas échéant, ces mesures peuvent, conjointement avec la suspension dans l'intérêt du service, faire l'objet d'un recours visé au §1^{er}.

La réduction de traitement ne peut être supérieure à celle fixée à l'article [14, §4](#).

§3. Si, une fois terminé l'examen de son cas, l'agent fait l'objet d'une suspension disciplinaire, celle-ci rétroagit en dérogation à l'article [14, §3, alinéa 2, 10°](#), à une date qui ne peut cependant être antérieure à celle à laquelle les mesures prises en application du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ont produit leurs effets. En ce cas, la durée de la suspension dans l'intérêt du service est imputée à due concurrence sur la durée de la suspension disciplinaire.

Chapitre VII Des positions administratives

Art. 16.

Sans préjudice de ce qui est prévu aux articles 17 à 20 inclus (*soit, les articles 17, 18, 19 et 20*), le statut fixe les positions administratives et leurs conséquences sur le droit au traitement et à l'avancement de traitement, sur l'ancienneté administrative et sur les titres à la carrière. Il règle également les anciennetés administratives et leur mode de calcul.

Art. 17.

En tout cas, l'agent bénéficie:

1° pour des prestations de travail complètes, d'un congé annuel de vacances dont la durée est au moins égale à celle fixée à l'article 10 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat ou par toute autre disposition qui le modifierait;

2° s'il est de sexe féminin, en vue de la protection de la maternité, au moins des avantages visés aux articles 24 à 27 et à l'article 31 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité ou par toute autre disposition qui le modifierait;

3° si, par suite de maladie, il est empêché d'exercer normalement sa fonction, des avantages visés aux articles 41 et 46, §§1^{er} et 2, de l'arrêté royal précité du 19 novembre 1998 précité ou par toute autre disposition qui le modifierait;

4° des avantages mentionnés dans les articles 65 à 67 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité ou par toute autre disposition qui le modifierait;

5° du droit que la durée moyenne maximum du temps de travail n'excède pas 38 heures par semaine.

Art. 18.

La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

Art. 19.

§1^{er}. Les dispositions du statut qui placent les agents absents dans une position administrative leur conservant le droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'ancienneté administrative ou les titres à la promotion sont préalablement approuvées par l'autorité fédérale compétente en matière de pensions.

§2. En outre, les autorités auxquelles le présent arrêté est applicable sont tenues d'informer l'autorité fédérale compétente en matière de pensions de tout projet ou proposition de décret, d'ordonnance ou de règlement contenant des mesures pouvant avoir une incidence sur la situation en matière de pension de leur personnel nommé à titre définitif ou y assimilé.

Les autorités visées à l'alinéa précédent sont également tenues d'informer l'autorité fédérale compétente en matière de pensions de tout projet qui leur est transmis pour approbation par une personne morale de droit public soumise à leur tutelle et qui pourrait avoir une incidence sur la situation en matière de pension du personnel nommé à titre définitif ou y assimilé de l'organisme en cause.

Art. 20.

L'exercice, par les agents, d'obligations fixées par le législateur fédéral place les intéressés dans une position administrative dont les conséquences sur le droit au traitement, à l'avancement de traitement, sur l'ancienneté administrative ou sur les titres à la promotion sont fixées par Nous après avis des gouvernements.

Chapitre VIII

De la perte de la qualité d'agent et de la cessation définitive des fonctions

Art. 21.

Nul ne peut perdre la qualité d'agent avant l'âge normal de la retraite, sauf dans les cas prévus par la législation relative aux pensions ou par le présent arrêté.

Art. 22.

La suppression de l'emploi occupé par l'agent ne peut donner lieu à la perte de la qualité d'agent ou au licenciement.

Le statut fixe une procédure de réaffectation des agents dont l'emploi est supprimé.

L'agent en réaffectation conserve ses droits au traitement et ses titres à la carrière; la période de réaffectation est prise en considération pour l'ancienneté administrative et pécuniaire.

Art. 23.

Perd d'office et sans préavis la qualité d'agent:

1° l'agent dont la nomination n'est pas régulière, à condition que, sauf fraude ou dol, cette irrégularité ait été constatée par l'autorité qui l'a nommé dans le délai imparti pour introduire un recours en annulation devant le Conseil d'Etat ou, si un tel recours a été introduit, pendant la procédure;

2° l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, l'agent qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques, qui ne satisfait plus aux lois sur la milice ou dont l'inaptitude médicale a été dûment constatée;

3° sans préjudice de l'article [18](#), l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours;

4° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et des lois pénales a pour effet la cessation des fonctions;

5° l'agent qui pour raisons disciplinaires est démis d'office ou révoqué.

Art. 24.

Le statut règle la cessation des fonctions en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle définitivement constatée.

Il fixe la procédure de déclaration d'inaptitude professionnelle et les critères d'évaluation. Il prévoit à cet égard un droit de recours auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis, créée conformément à l'article [11, §2, alinéa 2](#).

Il fixe également les conditions auxquelles une indemnité peut être accordée aux intéressés.

Art. 25.

Entraînent également la cessation des fonctions:

1° la démission volontaire selon les modalités fixées par le statut;

2° la mise à la retraite.

Chapitre IX

Du statut pécuniaire

Section première

Du statut pécuniaire des agents

Art. 26.

Sans préjudice de ce qui est fixé aux articles [27](#) , [28](#) et [29](#) , chaque autorité détermine dans son statut le régime pécuniaire de son personnel. Celui-ci est déterminé en fonction du niveau, de la nature des tâches dévolues et des compétences requises.

Art. 27.

§1^{er}. Dans chaque niveau le statut fixe les échelles de traitement en fonction de la nature des tâches dévolues et des compétences requises. Un traitement minimum et maximum est fixé pour chaque échelle de traitement.

§2. Pour chaque niveau, un traitement maximum est défini par Nous après avis des autorités concernées.

Pour chaque niveau, un traitement minimum est défini par Nous après accord des autorités concernées.

Art. 28.

Les montants sont liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément à la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public ou à toute autre disposition qui la modifierait.

Art. 29.

L'agent a au moins droit à:

1° une rétribution annuelle conformément à l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des ministères;

2° un pécule de vacances conformément à l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume;

3° une allocation de fin d'année dont le montant global ne pourra jamais être inférieur à celui fixé par l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor;

ou à toute autre disposition qui modifierait les arrêtés royaux précités.

Section 2

Du statut pécuniaire des personnes engagées par contrat de travail

Art. 30.

Les personnes engagées par contrat de travail ont droit à l'échelle de traitement, au revenu minimum garanti, au pécule de vacances, à l'allocation de fin d'année et aux indemnités, allocations et primes équivalents à ceux d'un agent ayant la même fonction ou une fonction équivalente.

Titre II

Dispositions abrogatoires, transitoires et finales

Art. 31.

Dans l'article [11. §2. alinéa 1^{er}](#) , les mots « à l'exception des fonctionnaires dirigeants » sont abrogés le jour de l'entrée en vigueur du système d'évaluation des fonctionnaires dirigeants fédéraux.

Art. 32.

L'arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent est abrogé.

Art. 33.

Pour l'application des textes pris en exécution du présent arrêté, celui-ci est dénommé en français « arrêté royal fixant les principes généraux » ou « A.R.P.G. » et en néerlandais « koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes » ou « APKB ».

Art. 34.

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception de l'article [6](#), qui n'entre en vigueur que six mois après sa publication.

Art. 35.

Notre Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 22 décembre 2000.

ALBERT

Par le Roi:

Le Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration,

L. VAN DEN BOSSCHE