

**18 décembre 2003**

## **Arrêté du Gouvernement wallon portant le Code de la fonction publique wallonne**

Les articles [573](#) et [574](#) entreront en vigueur à la date fixée conformément à l'article [575](#) ci-dessous.

L'arrêt n°131.758 du Conseil d'Etat du 26 mai 2004 a rejeté une requête en suspension et une requête en annulation de cet arrêté.

Cet arrêté a été modifié par:

- l'AGW du 18 décembre 2003;
- l'AGW du 8 janvier 2004.
- l'AGW du 1<sup>er</sup> avril 2004;
- l'AGW du 27 mai 2004 (1<sup>er</sup> document);
- l'AGW du 27 mai 2004 (2<sup>e</sup> document);
- l'AGW du 15 avril 2005;
- l'AGW du 7 juillet 2005;
- l'AGW du 23 février 2006;
- l'AGW du 15 février 2007.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 19 mai 2005 a renuméroté le dispositif de cet arrêté.

Vous pouvez consulter ci-dessous la [table de concordance](#) qui présente en vis-à-vis les deux numérotations. En cliquant sur chaque référence de la colonne de gauche, vous atteindrez la disposition visée, sous son nouveau numéro d'article.

Consolidation officielle

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, §2 et §3, remplacé par la loi spéciale du 8 août 1988;

Vu la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, notamment l'article 39, modifié par la loi du 22 décembre 1989 et par la loi du 29 décembre 1990, l'article 39 *bis* et 43, modifiés par la loi du 3 avril 1995;

Vu le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne, notamment l'article 2;

Vu la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public;

Vu l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de carrière professionnelle du personnel des administrations;

Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000 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;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques, notamment l'article 4, 3°;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances donné le 10 mars 2003;

Vu l'accord du Ministre du Budget donné le 20 mars 2003;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique donné le 8 janvier 2003;  
Vu l'accord du Ministre des Pensions donné le 16 avril 2003;  
Vu le protocole n°139/4 du Comité commun à l'ensemble des services publics, établi le 2 décembre 2003;  
Vu les protocoles n°365, 366, 368, 369 et 371 du Comité de secteur XVI, établis le 20 décembre 2002;  
Vu la délibération du Gouvernement wallon, le 9 janvier 2003 sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;  
Vu l'avis du Conseil d'Etat n°35.184/2 donné le 23 juin 2003 en application de l'article 84, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;  
Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;  
Après délibération,  
Arrête:

## **Livre premier** **STATUT DES AGENTS DE LA REGION**

### **Titre premier** **De la qualité d'agent, des droits et des devoirs**

#### **Art. 1<sup>er</sup>.**

La qualité d'agent régional est reconnue à tout agent statutaire occupé à titre définitif dans les services du Gouvernement wallon ou dans un organisme auquel est applicable le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne, ci-après dénommés organismes.

#### **Art. 2.**

§1<sup>er</sup>. Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

Ils sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les procédures et directives de l'autorité dont ils relèvent.

Ils respectent les instruments de travail qui sont mis à leur disposition, les utilisent à des fins professionnelles et selon les règles fixées par l'autorité dont ils dépendent.

Dans leur travail quotidien, ils tiennent compte de la charte de bonne conduite administrative figurant à l'[annexe I](#) du présent arrêté.

§2. Les agents traitent les usagers de leur service avec compréhension et sans aucune discrimination. Ils garantissent aux usagers l'égalité de traitement sans distinction fondée notamment sur la nationalité, le sexe, l'origine sociale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

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

§4. Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

§5. Les agents traitent leurs dossiers et formulent les avis destinés à leurs supérieurs hiérarchiques et au Gouvernement indépendamment de toute influence extérieure et n'obéissent à aucun intérêt personnel. Les agents s'abstiennent de participer à la prise d'une décision dans les dossiers où ils ont des intérêts personnels.

§6. 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.

#### **Art. 3.**

§1<sup>er</sup>. Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

§2. 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 au 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 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 de l'alinéa 1<sup>er</sup> s'appliquent également aux agents qui ont cessé leurs fonctions.

§3. Les agents ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches.

§4. Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel et d'en obtenir une copie gratuite.

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

§6. Les agents ont droit à la formation utile à leur travail. Il est pourvu à cette formation conformément aux [Titres V](#) et [VI](#) du présent livre.

§7. Les agents ont le droit d'être traités avec dignité tant par les supérieurs hiérarchiques que par les subordonnés.

## Titre II Dispositions générales

### Art. 4.

Le grade est le titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et l'habilité à occuper un des emplois du cadre du personnel qui correspondent à ce grade.

Les grades sont répartis en rangs et les rangs en niveaux.

### Art. 5.

Le rang détermine l'importance relative d'un grade dans son niveau.

Les rangs sont répartis entre les niveaux comme suit:

- 1° au niveau 1, six rangs désignés par la lettre A;
- 2° au niveau 2+, trois rangs désignés par la lettre B;
- 3° au niveau 2, trois rangs désignés par la lettre C;
- 4° au niveau 3, trois rangs désignés par la lettre D;
- 5° au niveau 4, trois rangs désignés par la lettre E.

### Art. 6.

Les grades sont répartis entre les rangs comme suit:

- 1° au rang A1, le grade de secrétaire général;
- 2° au rang A2, le grade de directeur général, d'administrateur général, toute fonction prévue par le décret constitutif d'un organisme et qui consiste à en assurer de façon permanente la direction générale.
- 3° au rang A3, le grade d'inspecteur général, d'administrateur général adjoint, de directeur général adjoint, d'inspecteur général scientifique;
- 4° au rang A4, le grade de directeur, de conseiller, de directeur scientifique;
- 5° au rang A5, le grade de premier attaché;
- 6° au rang A6, le grade d'attaché, d'attaché scientifique;

- 7° au rang B1, le grade de premier gradué;
- 8° au rang B2, le grade de gradué principal;
- 9° au rang B3, le grade de gradué;
- 10° au rang C1, le grade de premier assistant;
- 11° au rang C2, le grade d'assistant principal;
- 12° au rang C3, le grade d'assistant;
- 13° au rang D1, le grade de premier adjoint;
- 14° au rang D2, le grade d'adjoint principal;
- 15° au rang D3, le grade d'adjoint;
- 16° au rang E1, le grade de premier opérateur;
- 17° au rang E2, le grade d'opérateur principal;
- 18° au rang E3, le grade d'opérateur.

**Art. 7.**

Les fonctionnaires généraux sont les mandataires des rangs A1, A2 et A3.

Les fonctionnaires généraux dirigeants sont les mandataires des rangs A1 et A2.

**Art. 8.**

Les grades des deux premiers rangs du niveau 4 constituent une carrière plane.

**Art. 9.**

Peuvent seuls être conférés par recrutement les emplois d'attaché, de gradué, d'assistant, d'adjoint et d'opérateur.

**Art. 10.**

§1<sup>er</sup>. Chaque ministère est dirigé par un secrétaire général.

Le secrétaire général coordonne les services du ministère et en assure l'unité de gestion.

Il gère les services que l'organigramme du ministère lui attribue et leurs effectifs.

Il peut évoquer toute affaire relevant d'une direction générale.

§2. Chaque direction générale est dirigée par un directeur général.

Le directeur général gère les services que l'organigramme du ministère lui attribue et leurs effectifs.

§3. Chaque division est dirigée par un inspecteur général.

§4. Chaque direction est dirigée par un directeur.

§5. Le secrétaire général exerce les attributions du directeur général à l'égard du personnel des services que l'organigramme du ministère attribue au Secrétariat général.

§6. Le Gouvernement fixe pour chacune de ses attributions figurant au présent arrêté les délégations de pouvoirs qu'il accorde aux agents des rangs A1 et A2. Il énumère celles de ces délégations que les agents des rangs A1 et A2 peuvent subdéléguer.

**Art. 11.**

§1<sup>er</sup>. Le Gouvernement arrête le cadre organique du personnel du ministère et fixe l'intitulé des directions générales, divisions et directions.

Le cadre organique traduit les besoins maxima en personnel par niveau et par pool pour assurer les missions imparties aux services, ainsi que les emplois d'encadrement situés aux rangs A5, B1 ou C1.

Par emploi d'encadrement situé au rang A5, il faut entendre un emploi comportant la responsabilité de l'organisation d'un service et l'évaluation du travail du personnel.

Par emploi d'encadrement situé aux rangs B1 et C1, il faut entendre un emploi comportant la responsabilité de la mise en oeuvre du travail au sein d'une équipe et la vérification de son exécution.

Par pool, il faut entendre un groupe d'emplois des services centraux et des services extérieurs d'une direction générale ou d'un secrétariat général situés dans les rangs E3 à A5 inclus à l'exception des emplois d'encadrement A5, B1 ou C1.

Par service, il faut entendre une direction ou une entité non constituée en direction dans les services extérieurs.

Par supérieur hiérarchique, il faut entendre tout fonctionnaire général, tout agent de rang A4, ou A5, ou A6 chargé de la gestion d'un service.

§2. Le comité stratégique visé à l'article [163](#) établit un cadre fonctionnel répartissant entre les différentes directions les emplois du pool.

Le cadre fonctionnel détermine les métiers auxquels correspondent les emplois.

§3. Par aptitude, on entend une disposition relativement stable, mentale ou physique, caractérisant un individu. L'aptitude relève du domaine des potentialités: si elle est requise pour accomplir une tâche déterminée, elle peut toutefois demeurer latente aussi longtemps que l'exercice de certaines activités ne révèle pas son existence. Les aptitudes sont mesurées par l'intermédiaire de tests ou d'épreuves standardisées à caractère psychométrique.

Par capacité, on entend la mise en oeuvre effective, directement observable et mesurable d'une aptitude. La capacité est acquise au travers d'un apprentissage initial, elle s'enrichit par la pratique ou par des processus formels de formation continuée.

Par compétence, on entend la mise en oeuvre d'un système structuré et hiérarchisé de connaissances théoriques ou procédurales, d'habiletés pratiques et d'attitudes psychosociales, de manière à produire un bien ou à prester un service dans un contexte et avec un niveau de qualité déterminés. L'exercice d'une compétence se constate toujours en situation concrète et est transférable d'une situation à une autre.

Par compétences transversales, on entend des compétences communes requises par l'exercice d'activités ou de métiers différents.

Par métier, il faut entendre un ensemble de compétences et de capacités requises pour exercer certaines catégories de fonctions.

*N.B. Pour l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, ce paragraphe 3 est complété par l'alinéa suivant, en vertu de l'AGW du 18 décembre 2003, art. 8:*

*« Par métier du conseil, il faut entendre le métier qui porte sur le conseil et l'appui aux particuliers, entreprises et opérateurs du marché régional du travail dans le cadre des fonctions de conseil exercées au sein de l'entité » Régisseur-ensemblier « visées à l'article 2, alinéa 6, 1<sup>o</sup>, du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, tel que modifié par le décret du 13 mars 2003, ainsi que des fonctions d'encadrement hiérarchique immédiat de ces fonctions. » .*

§4. Aux rangs A6, B3 et C3, l'appartenance à un métier tel que visé à l' [annexe II](#) au présent arrêté, suppose soit la détention d'un ou plusieurs diplômes ou certificats d'études, conformément à la liste de l' [annexe III](#) , soit la promotion par accession au niveau supérieur.

Aux rangs de recrutement des niveaux 3 et 4, l'appartenance à un métier suppose des connaissances ou capacités particulières, conformément à la liste de l' [annexe II](#) .

## **Art. 12.**

Les modifications du cadre fonctionnel sont communiquées par les directeurs généraux au moins une fois par mois au secrétaire général, qui les communique aux membres du Gouvernement.

## **Art. 13.**

( La procédure d'attribution d'un emploi peut commencer un an avant la date de sa vacance certaine pour un emploi de directeur ou un emploi d'encadrement, deux ans avant la date de sa vacance certaine pour un emploi de recrutement – AGW du 15 avril 2005, art. 1<sup>er</sup> ) .

#### **Art. 14.**

Il est pourvu à la vacance d'un emploi de directeur successivement par:

( 1<sup>o</sup> affectation d'un agent possédant le grade de directeur, dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « favorable » et qui n'est pas désigné pour un nouveau mandat;

2<sup>o</sup> affectation d'un agent possédant le grade de conseiller dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « favorable » et qui n'est pas désigné pour un nouveau mandat – AGW du 1<sup>er</sup> avril 2004, art. 1<sup>er</sup>, al. 1<sup>er</sup>) ;

( 3<sup>o</sup> – AGW du 1<sup>er</sup> avril 2004, art. 1<sup>er</sup>, al. 2) mutation à la demande d'un agent du même grade appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant;

( 4<sup>o</sup> – AGW du 1<sup>er</sup> avril 2004, art. 1<sup>er</sup>, al. 2) ( promotion par avancement de grade d'un agent appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant – AGW du 15 avril 2005, art. 2, 1<sup>o</sup>) ;

( 5<sup>o</sup> mutation à la demande d'un agent n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant – AGW du 15 avril 2005, art. 2, 2<sup>o</sup>) ;

( 6<sup>o</sup> promotion par avancement de grade d'un agent n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant – AGW du 15 avril 2005, art. 2, 3<sup>o</sup>) .

( Toutefois, lorsqu'un emploi est libéré par mutation de son titulaire, il y est pourvu directement conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> – AGW du 15 avril 2005, art. 2, 4<sup>o</sup>) .

#### **Art. 15.**

( §1<sup>er</sup>. Il est pourvu à la vacance d'un emploi d'encadrement successivement par:

1<sup>o</sup> mutation à la demande d'un agent du cadre organique où l'emploi est vacant;

2<sup>o</sup> promotion par avancement de grade d'un agent du cadre organique où l'emploi est vacant;

3<sup>o</sup> mutation à la demande d'un agent n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant;

4<sup>o</sup> promotion par avancement de grade d'un agent n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant.

Toutefois, lorsqu'un emploi est libéré par mutation de son titulaire, il y est pourvu directement conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

§2. Il est pourvu à la vacance d'un emploi de recrutement successivement par:

1<sup>o</sup> promotion par accession au niveau supérieur d'un agent appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant;

2<sup>o</sup> mutation à la demande d'un agent appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant;

3<sup>o</sup> promotion par accession au niveau supérieur d'un agent n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant;

4<sup>o</sup> mutation à la demande d'un agent n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant;

5<sup>o</sup> recrutement – AGW du 15 avril 2005, art. 3) .

#### **Art. 16.**

Pour l'application du présent article, les emplois des grades d'opérateur principal et d'opérateur constituent une carrière plane et sont confondus.

( Il est pourvu à leur vacance successivement par:

1<sup>o</sup> mutation à la demande d'un agent appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant;

2° mutation à la demande d'un agent n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant;

3° recrutement – AGW du 15 avril 2005, art. 4) .

Toutefois il est pourvu directement par recrutement à la vacance d'un emploi libéré par mutation de son titulaire.

**Art. 17.**

Chaque année avant le 31 janvier, le secrétaire général publie un annuaire nominatif des agents citant leur grade, leur diplôme, leur date de naissance, leur classement, leur métier, la réussite de l'épreuve de validation des compétences acquises visé au [Titre VI Chapitre III du présent Livre](#) , en tenant compte de leurs anciennetés administratives établies conformément à l'article [219](#) .

**Art. 18.**

La résidence administrative de l'agent est établie au lieu où son service est établi ou en tout autre lieu pourvu qu'il corresponde au lieu de l'exercice habituel de ses activités professionnelles.

### **Titre III Du recrutement et de la carrière**

#### **Chapitre premier Du recrutement**

**Art. 19.**

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;

5° être porteur d'un diplôme ou certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer selon le tableau figurant à l' [annexe II](#) ;

6° remplir les conditions d'accès à l'emploi fixées lors de la déclaration de vacance de l'emploi;

7° être lauréat d'un concours de recrutement organisé par l'administrateur délégué du SELOR;

8° accomplir avec succès un stage.

**Art. 20.**

La nomination produit ses effets le jour de l'admission au stage.

**Art. 21.**

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

#### **Chapitre II Du stage**

**Art. 22.**

Le stage est d'une durée d'un an pour les candidats agents des niveaux 1 et 2+ et d'une durée de six mois pour les candidats agents des niveaux 2, 3 et 4.

Pour le calcul de la durée du stage, toutes les périodes pendant lesquelles le stagiaire se trouve dans la position d'activité de service sont prises en considération.

Toutefois, à l'exception des périodes de congés annuels, de congés syndicaux, des congés de circonstances, des congés pour cas de force majeure, de congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel d'un membre du Gouvernement wallon, les périodes de congés auxquelles le stagiaire du niveau 1 ou 2+ a droit suspendent la durée du stage, dès lors que leur durée totale dépasse quarante jours. Pour le stagiaire du niveau 2, 3 ou 4, cette durée totale est ramenée à vingt jours.

### **Art. 23.**

Le secrétaire général nomme en qualité de stagiaire le lauréat désigné par le SELOR.

La nomination en qualité de stagiaire produit ses effets immédiatement. Elle produit toutefois ses effets:

1° à l'expiration de toute période d'indisponibilité du stagiaire, pour autant qu'elle résulte de l'exécution d'obligations légales;

2° à l'expiration d'une période de trois mois au plus demandée par un lauréat pour liquider une activité indépendante à titre principal;

3° à l'expiration de toute période d'indisponibilité du stagiaire résultant d'un cas de force majeure, pour autant qu'elle ne soit pas supérieure à six mois.

### **Art. 24.**

§1<sup>er</sup>. Les rapports d'évaluation des stagiaires des niveaux 1 et 2+ sont établis collégalement par l'agent du rang A4 au moins dont le stagiaire relève et par le directeur de la formation du Ministère de la Région wallonne ou son délégué, qui est désigné parmi les agents de niveau 1 d'une direction de la formation.

§2. Les rapports d'évaluation des stagiaires des niveaux 2, 3 et 4 sont établis par l'agent du rang A4 au moins dont le stagiaire relève.

L'agent du rang A4 au moins transmet les rapports d'évaluation au directeur de la formation.

Le directeur de la formation ou son délégué, qui est désigné parmi les agents de niveau 1 d'une direction de la formation, peut prêter son concours aux agents chargés de l'évaluation des stagiaires des niveaux 2, 3 et 4.

§3. Lorsque le stagiaire accomplit son stage au sein d'un cabinet ministériel d'un Membre du Gouvernement wallon, le Ministre ou son délégué établit les rapports d'évaluation visés aux §1<sup>er</sup> et 2.

### **Art. 25.**

§1<sup>er</sup>. Les critères d'évaluation du stagiaire lui sont notifiés au début du stage. Ceux-ci sont des critères d'appréciation des performances et des critères d'appréciation des aptitudes.

Les critères d'appréciation des performances sont les suivants:

– Qualité du travail (qualité et degré d'achèvement du travail - sans considérer le rendement quantitatif), degré de soin, d'exactitude et de précision.

– Quantité du travail (masse effectuée dans un laps de temps déterminé sans considérer la qualité du travail - capacité pour l'apprécié d'effectuer la totalité des tâches de sa fonction).

– Polyvalence (capacité d'effectuer des travaux différents et d'occuper d'autres positions que celles qui sont confiées au stagiaire).

– Disponibilité (réaction de l'intéressé aux contraintes qui résultent des circonstances particulières ou d'un changement dans l'environnement de travail).

– Créativité, initiative (capacité du stagiaire à imaginer et à promouvoir des idées nouvelles comme aptitude à réagir face à des événements imprévus).

– Esprit d'équipe et sociabilité (capacité du stagiaire à travailler en groupe en vue de réaliser un objectif commun et de contribuer au maintien d'un environnement agréable).

– Sens de la solidarité (capacité à aider ses collègues).

§2. Les critères d'appréciation des aptitudes sont les suivants:



- Insertion professionnelle (connaissance du milieu, des institutions et administrations de la région, des objectifs du service).
- Apprentissage du métier (maîtrise des règlements et des techniques du métier, connaissance du contexte, contacts).
- Adéquation à la fonction.
- Aptitude à évoluer.

§3. Les rapports d'évaluation sont établis sur un document dont le modèle figure à l' [annexe IV](#) .

L'évaluation est réalisée après un entretien avec le stagiaire.

**Art. 26.**

Le stagiaire satisfait au stage si la majorité des critères d'évaluation sont positifs.

**Art. 27.**

Le premier rapport est transmis avant la fin du troisième mois en ce qui concerne les stagiaires des niveaux 1 et 2+ et avant la fin du deuxième mois en ce qui concerne les stagiaires des niveaux 2, 3 et 4.

Le deuxième rapport est transmis avant la fin du neuvième mois en ce qui concerne les stagiaires des niveaux 1 et 2+ et avant la fin du quatrième mois en ce qui concerne les stagiaires des niveaux 2, 3 et 4.

**Art. 28.**

Lorsqu'il ressort d'un des rapports que le stagiaire ne satisfait pas au stage, le Gouvernement peut, dès avant la fin du stage:

- 1° décider une prolongation du stage, pour une durée qui ne peut excéder la moitié de la durée initiale du stage;
- 2° décider un changement de pool au sein du même cadre organique;
- 3° notifier au stagiaire son licenciement.

En cas de prolongation du stage, un rapport est transmis au plus tard un mois avant la fin du stage.

Le changement de pool entraîne de plein droit la prolongation du stage pour une durée qui ne peut excéder la moitié de la durée initiale du stage.

**Art. 29.**

§1<sup>er</sup>. Il est créé une commission des stages composée des secrétaires généraux des ministères, ou leurs délégués du rang A3 au moins et du directeur général dont dépend le stagiaire.

Le secrétaire général du ministère de la Région wallonne assure la présidence de la commission.

Le directeur de la formation et l'agent de rang A4 au moins visé à l'article [24, §1<sup>er</sup> et 2](#) assistent à la séance avec voix consultative.

§2. La commission est saisie par le directeur de la formation lorsque les rapports d'évaluation font apparaître que le stagiaire ne satisfait pas au stage.

Après avoir entendu le stagiaire, la commission peut proposer au Gouvernement de prolonger le stage ou de changer le stagiaire de pool.

La Commission peut proposer le licenciement du stagiaire. Le Président de la Commission notifie sans délai la proposition de licenciement au stagiaire.

En cas de proposition de licenciement, le stagiaire dispose d'un recours devant la Chambre de recours visée à l'article [186](#) .

Le Gouvernement rend sa décision dans un délai de 30 jours à dater de la réception de l'avis de la Chambre de recours, rendu dans les délais visés à l'article [200](#) .

L'absence de décision endéans ce délai est réputée favorable au stagiaire.

**Art. 30.**

Le Gouvernement procède à la nomination à titre définitif du stagiaire.

**Art. 31.**

Le stagiaire que le Gouvernement décide de licencier, au cours ou au terme du stage, parce qu'il n'a pas satisfait reçoit, sauf en cas de faute grave, un délai de préavis d'une durée de trois mois.

### **Chapitre III De l'aptitude médicale**

#### **Section première De l'aptitude physique**

**Art. 32.**

Justifie de la possession des aptitudes physiques exigées pour exercer la fonction pour laquelle il est recruté, le candidat:

1° qui ne souffre d'aucune affection incompatible avec l'exercice normal de la fonction, moyennant, le cas échéant, les adaptations nécessaires;

2° qui répond aux conditions particulières d'aptitude physique fixées par le Gouvernement pour l'exercice de certaines fonctions.

**Art. 33.**

La vérification des aptitudes physiques est demandée par le Gouvernement au service médical de contrôle qu'il désigne, conformément à l'arrêté royal du 13 mai 1999 relatif au contrôle médical.

**Art. 34.**

La vérification des aptitudes physiques par le service médical de contrôle s'opère avant l'entrée en service.

**Art. 35.**

L'admissibilité est prononcée par le service médical de contrôle à l'égard du candidat qui satisfait aux conditions visées à l'article [19](#).

**Art. 36.**

L'admissibilité sous réserve est prononcée par le service médical de contrôle à l'égard du candidat dont il n'est pas possible de juger avec certitude de l'aptitude physique.

Le candidat admis sous réserve est admis au stage, à la nomination ou à la promotion.

**Art. 37.**

L'ajournement, à savoir le report de la décision d'admissibilité ou de non-admissibilité, est prononcé par le service médical de contrôle à l'égard du candidat atteint d'une affection en cours d'évolution ou sujette à récurrence et susceptible d'empêcher l'exercice normal de la fonction pour laquelle il est recruté.

S'il est déjà entré en service, le candidat ajourné est démis d'office par le Gouvernement.

Le candidat ajourné perd le bénéfice de son rang de classement jusqu'au moment où il est déclaré soit admissible, soit admissible sous réserve.

**Art. 38.**

La non-admissibilité est prononcée par le service médical de contrôle à l'égard du candidat qui ne satisfait pas aux conditions visées à l'article [32](#).

Le candidat non admis est exclu, s'il n'est pas encore entré en service, ou démis d'office par le Gouvernement, s'il est déjà entré en service.

**Art. 39.**

Sans préjudice des examens décidés par le service médical de contrôle, le candidat admis sous réserve ou ajourné est réexaminé tous les six mois, à sa demande ou à la demande du Gouvernement.

**Art. 40.**

La durée totale de l'admission sous réserve ou de l'ajournement ne peut dépasser une période de cinq ans à dater du jour du premier examen médical effectué par le service médical de contrôle.

Lorsque, à l'expiration de la période de cinq ans visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le service médical de contrôle n'a pu se prononcer définitivement:

1° le candidat ajourné est exclu;

2° le candidat admis sous réserve est démis d'office par le Gouvernement.

**Art. 41.**

Lorsque le candidat a négligé de donner suite à deux convocations successives du service médical de contrôle, la deuxième ayant été faite par lettre recommandée à la poste, le service médical de contrôle en informe le Gouvernement sans délai.

Sauf motif jugé admissible, le candidat est exclu, s'il n'est pas encore entré en service, ou démis d'office par le Gouvernement, s'il est déjà entré en service.

## **Section II De l'examen d'embauchage.**

**Art. 42.**

Lorsque, à l'issue de l'examen médical d'embauchage effectué en application des articles 125 et suivants du Règlement général sur la protection du travail et le bien-être au travail (ci-après RGPT), la décision du médecin du travail conclut à l'inaptitude du candidat pour une période à déterminer, le candidat est ajourné par le Gouvernement pour la période déterminée par le médecin du travail.

Le candidat ajourné perd le bénéfice de son rang de classement jusqu'au moment où il est déclaré soit admissible, soit admissible sous réserve.

Le Gouvernement joint à la demande visée à l'article [33](#) la décision du médecin du travail visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**Art. 43.**

Lorsque, à l'issue de l'examen d'embauchage effectué en application du Code du bien être au travail, la décision du médecin du travail conclut à l'inaptitude définitive du candidat, le candidat n'est pas admis au stage.

**Art. 44.**

Lorsque le candidat a négligé de donner suite à deux convocations successives du service médical du travail, la deuxième ayant été faite par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, le service médical du travail en informe le Gouvernement sans délai.

Sauf motif jugé admissible, le Gouvernement exclut le candidat de la réserve de recrutement.

## **Chapitre IV Des mandats**

**Art. 45.**

Les fonctionnaires généraux sont désignés par mandat conformément aux dispositions fixées par le Gouvernement.

## Chapitre V De la carrière

### Section première Dispositions générales

#### Art. 46.

Il y a trois sortes de promotions:

- 1° la promotion par avancement de grade;
- 2° la promotion par accession au niveau supérieur;
- 3° la promotion en carrière plane.

#### Art. 47.

( *Au début de chaque quadrimestre – AGW du 15 avril 2005, art. 5* ), le secrétaire général informe le Gouvernement des emplois de recrutement, des emplois de directeur et des emplois d'encadrement à déclarer vacants par rapport à l'occupation du cadre organique, soit parce qu'ils sont inoccupés, soit parce qu'ils seront inoccupés dans les vingt-quatre mois à venir pour les emplois de recrutement et dans les douze mois à venir pour les emplois de directeur et les emplois d'encadrement. Le Gouvernement dispose de trente jours pour communiquer ses remarques au secrétaire général. Passé ce délai les emplois sont déclarés vacants par le secrétaire général.

Le Gouvernement nomme les agents qui sont promus.

#### Art. 48.

( §1<sup>er</sup>. *La promotion par avancement de grade est la nomination au grade immédiatement supérieur du même niveau que celui auquel appartient l'agent. Toutefois, un agent de rang A6 peut être promu par promotion par avancement de grade au grade de directeur.*

§2. *La promotion par avancement de grade à un emploi de directeur ou à un emploi d'encadrement est subordonnée à la vacance de cet emploi.*

*La promotion par avancement de grade produit ses effets le premier jour du mois qui suit la nomination. Néanmoins, lorsque l'emploi est encore occupé à la date de la nomination, celle-ci produit ses effets le premier jour du mois qui suit la date à laquelle il cesse effectivement d'être occupé.*

§3. *La promotion par avancement de grade à un emploi autre qu'un emploi de directeur ou un emploi d'encadrement produit ses effets le premier jour de chaque trimestre civil – AGW du 15 avril 2005, art. 6)*

#### Art. 49.

Le nombre d'emplois de promotion ( *non compris les emplois d'encadrement – AGW du 15 avril 2005, art. 7, 1°* ) s'établit selon les normes suivantes pour chaque cadre organique:

- 1° pour le rang A5, échelle de traitement A5S, à 30 % du total des agents des rangs A6 et A5 bénéficiant des échelles de traitement A6S et A5S;
- 2° pour le rang A5, échelle de traitement A5, à 30 % du total des agents des rangs A5 et A6 bénéficiant des échelles de traitement A6 et A5;
- 3° pour le rang B1, à 16% du total des agents des rangs B3, B2 et B1;
- 4° pour le rang B2, à 30% du total des agents des rangs B3, B2 et B1;
- 5° pour le rang C1, à 16% du total des agents des rangs C3, C2 et C1;
- 6° pour le rang C2, à 30% du total des agents des rangs C3, C2 et C1;
- 7° pour le rang D1, à 20% du total des agents des rangs D3, D2 et D1;
- 8° pour le rang D2, à 30% du total des agents des rangs D3, D2 et D1;

9° pour le rang E1, à 50% du total des agents des rangs E3, E2 et E1.

( *Les emplois d'encadrement aux rangs A5, B1 et C1 sont identifiés par le service, la résidence administrative et un métier.*

*La procédure d'attribution des emplois de directeur, des emplois d'encadrement et des emplois de recrutement déclarés vacants est entamée le deuxième mois du quadrimestre civil.*

*Les promotions aux emplois autres que les emplois de directeur, les emplois d'encadrement et les emplois de recrutement sont accordées tous les trimestres civils aux agents au sein de leur service sans qu'ils aient à faire acte de candidature – AGW du 15 avril 2005, art. 7, 2°) .*

#### **Art. 50.**

La promotion par accession au niveau supérieur est la nomination à un grade de recrutement d'un niveau plus élevé que celui auquel appartient l'agent. Elle est subordonnée à la vacance d'un emploi de ce grade.

La promotion par accession au niveau supérieur produit ses effets le premier jour du mois qui suit la nomination. Néanmoins, lorsque l'emploi est encore occupé à la date de la nomination, celle-ci produit ses effets le premier jour du mois qui suit la date à laquelle il cesse effectivement d'être occupé.

#### **Art. 51.**

La promotion en carrière plane est la nomination automatique à un grade plus élevé du même niveau que celui auquel appartient l'agent, sans qu'il existe d'emploi vacant de ce grade et sans que l'agent doive faire acte de candidature.

La carrière plane est applicable uniquement aux promotions du rang E3 vers le rang E2 après huit ans d'ancienneté pécuniaire et pour autant que l'agent ne soit pas sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée.

La promotion en carrière plane produit ses effets le premier jour du mois qui suit la date à laquelle l'ensemble des conditions requises sont satisfaites.

#### **Art. 51 bis .**

(  
*La procédure d'appel à candidatures pour la mutation ou la promotion aux emplois déclarés vacants est fixée conformément aux alinéas 2 à 7.*

*Les conditions doivent être réunies du jour de la déclaration de vacance de l'emploi au jour de la mutation ou de la promotion.*

*L'appel aux candidats à la mutation ou à la promotion est envoyé simultanément par pli recommandé à la poste aux agents appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant. A défaut de candidat, les emplois ouverts par mutation ou promotion aux agents appartenant aux autres cadres organiques font l'objet d'un unique appel aux candidats publié au Moniteur belge.*

*Sous peine de nullité, le délai de dépôt des candidatures est de vingt et un jours à compter, soit du deuxième jour ouvrable suivant celui du dépôt à la poste de l'appel aux candidats, soit de la publication de cet appel au Moniteur belge.*

*Sous peine de nullité, l'agent candidat à plusieurs emplois mentionne ses préférences par ordre décroissant et en chiffres arabes.*

*Sous peine de nullité, la candidature à tout emploi de directeur ou à tout emploi d'encadrement au rang A5 est motivée et accompagnée d'un curriculum vitae conforme au modèle figurant à l'annexe VI.*

*Les candidatures sont déposées par pli recommandé à la poste, sous peine de nullité – AGW du 15 avril 2005, art. 8) .*

## **Section II**

### **De la promotion par avancement de grade au grade de directeur**

#### **Art. 52.**

Peut être promu par promotion par avancement de grade au grade de directeur l'agent du niveau 1, de rang A5 ou A6, qui satisfait aux conditions suivantes:

- 1° compter une ancienneté de niveau de huit ans;
- 2° justifier de l'évaluation favorable;
- 3° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée;
- 4° être titulaire du brevet de direction ou du brevet de management.

**Art. 53.**

(... – AGW du 15 avril 2005, art. 9)

**Art. 54.**

*( Le Comité de direction, élargi au fonctionnaire général de rang A3 dont relève l'emploi à pourvoir, établit une proposition provisoire de classement des candidats à la mutation au sein du même cadre organique. A défaut de candidat, il établit une proposition provisoire de classement des candidats à la promotion par avancement de grade au sein du même cadre organique. A défaut, une proposition provisoire de classement des candidats à la mutation au départ d'un autre cadre organique. A défaut, une proposition provisoire de classement des candidats à la promotion par avancement de grade au départ d'un autre cadre organique. La proposition provisoire de classement est motivée. Elle est notifiée aux candidats par lettre recommandée à La Poste avec accusé de réception – AGW du 15 avril 2005, art. 10) .*

Tout candidat peut, dans les quinze jours de la notification, faire valoir ses observations ou introduire une réclamation auprès du président du comité de direction. Le comité de direction statue sur la réclamation, dans les deux mois de sa réception, après avoir entendu le réclamant si celui-ci en a exprimé le souhait. Le réclamant peut se faire assister de la personne de son choix.

La décision motivée du comité de direction sur les observations ou la réclamation est notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception à celui qui a introduit une réclamation ou qui a fait valoir ses observations.

En cas de modification du premier classement provisoire, une proposition motivée définitive de classement est notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception à tous les candidats.

### Section III

#### **De la promotion par avancement de grade aux grades de premier attaché, de premier gradué, de gradué principal, de premier assistant, d'assistant principal, de premier adjoint, d'adjoint principal et de premier opérateur**

**Art. 55.**

Peut être promu par avancement de grade:

- 1° au grade de premier attaché, l'attaché
- 2° au grade de premier gradué, le gradué principal
- 3° au grade de gradué principal, le gradué
- 4° au grade de premier assistant, l'assistant principal
- 5° au grade d'assistant principal, l'assistant
- 6° au grade de premier adjoint, l'adjoint principal
- 7° au grade d'adjoint principal, l'adjoint
- 8° au grade premier opérateur, l'opérateur principal.

**Art. 56.**

§1<sup>er</sup>. Hormis pour les fonctions d'encadrement situées au rang A5, peut être promu par avancement de grade l'agent qui possède l'ancienneté de rang la plus grande ou en cas d'égalité, l'ancienneté de service la plus grande ou en cas d'égalité, qui est le plus âgé et qui satisfait aux conditions suivantes:

- 1° justifier de l'évaluation favorable;
- 2° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée;
- 3° être lauréat d'une épreuve de validation des compétences pour le métier concerné, présentée au plus tôt quatre ans après la nomination à son grade actuel;

§2. Pour les fonctions d'encadrement situées au rang A5, peut être promu par avancement de grade l'agent qui satisfait aux conditions suivantes:

- 1° justifier de l'évaluation favorable;
- 2° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée;
- 3° être lauréat d'une épreuve de validation des compétences pour le métier concerné, présentée au plus tôt quatre ans après la nomination à son grade actuel;
- 4° compter une ancienneté de niveau de huit ans.

§3. L'épreuve de validation des compétences pour le métier concerné, telle que visée au [titre VI, Chapitre III du présent livre](#), n'est pas applicable aux niveaux 3 et 4.

Toutefois, les agents des niveaux 3 et 4 doivent suivre des formations d'acquisition de compétences pour le métier concerné. Ils peuvent suivre lesdites formations au plus tôt quatre ans après leur nomination à leur grade actuel.

L'évaluation des agents des niveaux 3 et 4 intègre les effets des formations d'acquisition des compétences pour le métier concerné sur le travail accompli dans le service.

#### **Art. 57.**

(... – AGW du 15 avril 2005, art. 11)

#### **Art. 58.**

§1<sup>er</sup>. (*Pour les emplois d'encadrement au rang B1 et au rang C1, le secrétaire général établit le classement des candidats à la mutation au sein du même cadre organique. A défaut de candidat, il établit le classement des candidats à la promotion par avancement de grade au sein du même cadre organique. A défaut, le classement des candidats à la mutation au départ d'un autre cadre organique. A défaut, le classement des candidats à la promotion par avancement de grade au départ d'un autre cadre organique. Le secrétaire général communique le classement au Gouvernement – AGW du 15 avril 2005, art. 12, 1<sup>o</sup>).*

§2. (*Pour les emplois d'encadrement au rang A5, le Comité de direction, élargi au fonctionnaire général de rang A3 dont relève l'emploi à pourvoir, établit une proposition provisoire de classement des candidats à la mutation au sein du même cadre organique. A défaut de candidat, il établit une proposition provisoire de classement des candidats à la promotion par avancement de grade au sein du même cadre organique. A défaut, une proposition provisoire de classement des candidats à la mutation au départ d'un autre cadre organique. A défaut, une proposition provisoire de classement des candidats à la promotion par avancement de grade au départ d'un autre cadre organique. La proposition provisoire de classement est motivée. Elle est notifiée aux candidats par lettre recommandée à La Poste avec accusé de réception – AGW du 15 avril 2005, art. 12, 2<sup>o</sup>).*

Tout candidat peut, dans les quinze jours de la notification, faire valoir ses observations ou introduire une réclamation auprès du président du comité de direction. Le comité de direction statue sur la réclamation, dans les deux mois de sa réception après avoir entendu le réclamant si celui-ci en a exprimé le souhait. Le réclamant peut se faire assister de la personne de son choix.

La décision motivée du comité de direction sur les observations ou la réclamation est notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception à celui qui a introduit une réclamation ou qui a fait valoir ses observations.

En cas de modification du premier classement provisoire, une proposition motivée définitive de classement est notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception à tous les candidats.

## **Section IV**

### **De la promotion par accession au niveau supérieur**

#### **Art. 59.**

Peut être promu par accession au niveau supérieur l'agent du ou des niveaux inférieurs qui satisfait aux conditions suivantes:

- 1° justifier de l'évaluation positive;
- 2° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive non radiée;
- 3° être lauréat d'un concours d'accession au niveau et au métier considéré. L'agent peut participer à des formations préparatoires et s'inscrire aux concours d'accession au plus tôt quatre ans après sa nomination:
  - a) dans le niveau 4 pour l'accession au niveau 3;
  - b) dans le niveau 3 ou 4 pour l'accession au niveau 2;
  - c) dans le niveau 2 pour l'accession au niveau 2+;
  - d) dans le niveau 2 ou 2+ pour l'accession au niveau 1.

#### **Art. 60.**

Peut être promu par accession au niveau supérieur

- 1° au grade d'attaché, l'agent des niveaux 2+ ou 2
- 2° au grade de gradué, l'agent de niveau 2
- 3° au grade d'assistant l'agent des niveaux 3 ou 4
- 4° au grade d'adjoint, l'agent de niveau 4.

#### **Art. 61.**

( ... – AGW du 15 avril 2005, art. 13)

#### **Art. 62.**

( *Le secrétaire général établit le classement des candidats à la promotion par accession au niveau supérieur et le communique au Gouvernement – AGW du 15 avril 2005, art. 14* ) .

## **Section V**

### **De la promotion par avancement de grade au grade de Conseiller**

#### **Art. 62 bis .**

*Est promu par avancement de grade au grade de Conseiller, l'agent de rang A6 ou A5 et qui satisfait aux conditions suivantes:*

- 1° compter une ancienneté de niveau de 8 ans;
- 2° justifier de l'évaluation « favorable » à l'issue d'un mandat complet en application du [Livre II](#) du Code;
- 3° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée – AGW du 1<sup>er</sup> avril 2004, art. 2) .

## **Chapitre VI**

### **Des fonctions supérieures**



**Art. 63.**

Un agent peut être désigné pour exercer des fonctions supérieures correspondant, soit à un emploi du cadre dont le titulaire est absent pour une durée prévisible d'au moins deux mois, soit à un emploi du cadre déclaré vacant.

**Art. 64.**

La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures peut s'effectuer pour les emplois de rang A4 ainsi que pour les emplois d'encadrement des rangs A5, B1 et C1.

**Art. 65.**

§1<sup>er</sup>. Pour être désigné pour exercer des fonctions supérieures, il faut remplir les conditions suivantes:

1° appartenir au même pool;

2° justifier de l'évaluation favorable;

3° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée;

4° remplir les conditions d'accès au rang A4, A5, B1 et C1.

§2. Pour le rang A4, à défaut d'agent remplissant toutes les conditions, peut être désigné un agent qui n'est pas titulaire du brevet de direction.

Entre agents remplissant les mêmes conditions, les fonctions supérieures sont octroyées à l'agent qui présente le plus d'aptitude pour exercer la fonction.

**Art. 66.**

Les fonctions supérieures prennent fin, selon le cas, lorsque le titulaire de l'emploi reprend ses fonctions ou à l'expiration d'un délai de douze mois à compter du jour de la déclaration de vacance de l'emploi.

**Art. 67.**

En cas de désignation pour l'exercice de fonctions supérieures, la résidence administrative de l'agent coïncide avec l'emploi correspondant à la fonction.

**Art. 68.**

L'agent chargé de fonctions supérieures exerce tous les droits et prérogatives, accomplit tous les devoirs et supporte toutes les charges attachés à l'emploi auquel il est désigné.

**Art. 69.**

Les désignations pour l'exercice de fonctions supérieures sont faites par le Gouvernement, sur proposition motivée du comité stratégique visé à l'article [163](#).

**Art. 70.**

Dans les conditions prévues à l'article [345, §3](#) du présent Code, un agent peut être désigné pour exercer des fonctions supérieures pour un emploi de rang A1, A2 ou A3.

## Chapitre VII Du changement d'affectation

**Art. 71.**

Le changement d'affectation est le passage dans le même pool d'un agent d'un emploi à un autre emploi de même niveau et de même métier ou le changement de lieu d'affectation d'un emploi.

Il est décidé par le directeur général pour des motifs liés à l'intérêt du service et au bon fonctionnement de celui-ci.

Le changement d'affectation vers un emploi d'encadrement se fait au départ d'un emploi de même rang et de même métier. Le changement d'affectation au départ d'un emploi d'encadrement s'effectue sur un autre emploi d'encadrement de même rang et de même métier.

**Art. 72.**

Le changement d'affectation qui n'entraîne pas de changement de résidence administrative ne nécessite pas l'accord de l'agent. Il peut toutefois faire valoir son point de vue avant le changement d'affectation.

**Art. 73.**

Le changement d'affectation qui entraîne un changement de résidence administrative:

1° nécessite l'accord de l'agent lorsque les missions de la direction générale ne sont pas modifiées;

2° ne nécessite pas l'accord de l'agent lorsque les missions de la direction générale sont modifiées par voie réglementaire ou décrétole.

Néanmoins, l'agent est réaffecté dans un emploi inoccupé de même rang ou de même niveau et de même métier dans la résidence administrative la plus proche de celle de son emploi précédent.

## **Chapitre VIII**

### **De la mutation à la demande de l'agent**

**Art. 74.**

La mutation ( *à la demande de l'agent* – AGW du 15 avril 2005, art. 15) est le passage d'un agent d'un emploi d'un pool à un emploi de même niveau et de même métier d'un autre pool du même cadre organique ou d'un cadre organique différent.

La mutation vers un emploi d'encadrement se fait au départ d'un emploi de même rang et de même métier. La mutation au départ d'un emploi d'encadrement s'effectue sur un autre emploi d'encadrement de même rang et de même métier.

**Art. 75.**

( §1<sup>er</sup>. *Les dispositions de l'article [51bis](#) sont applicables à la procédure de mutation visée par le présent chapitre.*

§2. *Le présent paragraphe n'est pas applicable à la mutation aux emplois de directeur et aux emplois d'encadrement au rang A5.*

*Lorsque des raisons sociales ou familiales sont invoquées par l'agent, celui-ci est entendu par le service social. Il peut se faire assister de la personne de son choix. Le service social émet un avis motivé à l'attention du secrétaire général dans le mois de la demande. L'agent dont les raisons sont reconnues fondées est prioritaire.*

*En cas de candidatures multiples pour le même emploi, la mutation est accordée à l'agent du rang le plus élevé qui justifie de l'ancienneté la plus grande.*

*L'alinéa 3 est également applicable entre candidats dont les raisons sociales ou familiales sont reconnues fondées – AGW du 15 avril 2005, art. 16) .*

**Art. 76.**

( *Le secrétaire général établit le classement des candidats à la mutation aux emplois de recrutement et le communique au Gouvernement – AGW du 15 avril 2005, art. 17) .*

L'agent qui a obtenu une mutation ne peut introduire une nouvelle demande avant un délai de deux ans.

## **Chapitre IX**

### **De la permutation**

**Art. 77.**

La permutation est la mutation concomitante de deux agents de même niveau et de même métier qui échangent leurs affectations respectives.

Pour la permutation impliquant au moins un emploi d'encadrement, les agents doivent être de même rang et de même métier.

Toutefois, au niveau 1, la permutation n'est possible que pour les agents de rang A6 et A5.

Les permutations sont accordées par le Gouvernement.

**Art. 78.**

La demande de permutation est signée par les deux agents. Chaque agent adresse sa demande au moyen d'un formulaire conforme au modèle fixé à l'annexe X, au secrétaire général dont il relève, par lettre recommandée à la poste

Les demandeurs annexent au formulaire un curriculum vitae conforme au modèle figurant à l'annexe VI.

**Chapitre IX bis**  
**De la mutation d'office dans l'intérêt du service**

**Art. 78 bis .**

*La mutation d'office dans l'intérêt du service est le passage d'un agent d'un emploi d'un pool à un emploi de même niveau et de même métier d'un autre pool du même cadre organique ou d'un cadre organique différent.*

*La mutation d'office dans l'intérêt du service vers un emploi d'encadrement se fait au départ d'un emploi de même rang et de même métier. La mutation d'office dans l'intérêt du service au départ d'un emploi d'encadrement s'effectue sur un autre emploi d'encadrement de même rang et de même métier.*

**Art. 78 ter .**

*La mutation d'office dans l'intérêt du service qui n'entraîne pas de changement de résidence administrative ne nécessite pas l'accord de l'agent. Il peut toutefois faire valoir son point de vue avant la mutation d'office dans l'intérêt du service.*

*La mutation d'office dans l'intérêt du service qui entraîne un changement de résidence administrative nécessite l'accord de l'agent.*

**Art. 78 quater .**

*La mutation d'office dans l'intérêt du service est décidée par le Gouvernement ou par le secrétaire général sur avis favorable des directeurs généraux concernés selon que les deux emplois n'appartiennent pas ou appartiennent au même cadre organique – AGW du 15 avril 2005, art. 18) .*

**Chapitre X**  
**( De la réaffectation – AGW du 15 avril 2005, art. 19)**

**Art. 79.**

Dans le cas d'un transfert de compétence, à l'intérieur de la région, ( *la réaffectation* – AGW du 15 avril 2005, art. 20) des agents chargés de ces compétences s'effectue d'office, sur décision du Gouvernement.

Néanmoins, ils sont réaffectés dans un emploi inoccupé de même rang ou de même niveau et de même métier dans la résidence administrative la plus proche de celle de leur emploi précédent.

**Chapitre XI**  
**De l'intégration d'un agent d'une autre autorité ou d'une autre personne morale de droit public dépendant de la Région**

**Art. 80.**

Le Gouvernement peut intégrer dans un cadre organique d'un ministère ou d'un organisme tout agent appartenant aux services d'un autre Gouvernement ou appartenant à une personne morale de droit public

relevant de la Région wallonne ou d'une autre autorité, pour occuper un emploi situé dans les rangs E3 à A4 inclus.

En cas de transfert d'une compétence ou d'une matière à la Région, le cadre organique est préalablement modifié.

L'agent doit réunir les conditions prévues par le présent Livre I<sup>er</sup> pour occuper un emploi visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>. Il ne bénéficie pas d'une nouvelle nomination. Il est affecté par le Gouvernement à la date de l'intégration, par dérogation aux dispositions des [Titres II et III du présent Livre](#).

Les modalités du présent Livre relatives au transfert s'appliquent mutatis mutandis aux personnes intégrées.

## **Titre IV**

### **Du recrutement et de la carrière des personnes handicapées**

#### **Chapitre premier**

##### **De l'obligation d'occuper des personnes handicapées**

###### **Art. 81.**

Chaque ministère est tenu d'occuper, au cours d'une année civile, un nombre de personnes handicapées fixé à deux pour cent et demi de l'effectif prévu au cadre organique.

Sont comptées pour une unité et demie les personnes handicapées dont le degré d'autonomie est fixé à au moins 12 points conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 30 juillet 1987 fixant les catégories et le guide pour l'évaluation du degré d'autonomie en vue de l'examen du droit à l'allocation d'intégration.

Cinq pour cent des recrutements sont réservés à des personnes handicapées aussi longtemps que le pourcentage d'occupation fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas atteint.

#### **Chapitre II**

##### **Du recrutement et de la carrière des personnes handicapées**

###### **Art. 82.**

Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes handicapées les candidats qui remplissent au moment du recrutement au moins l'une des conditions suivantes:

1° avoir été enregistré auprès de l'agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, ci-après dénommée « l'agence » ou de l'office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées, ci-après dénommé « l'office » ou du « Fond bruxellois pour les personnes handicapées » ou le « Vlaams fund voor sociale integratie van personen met een handicap » ci-après dénommés « le Fond », avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part de celle-ci ou de celui-ci, et avoir communiqué à l'Agence, à l'Office ou au Fond toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire;

2° avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 30 %;

3° avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par le Fonds de maladies professionnelles ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 30 %;

4° avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivrée par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 30 %;

5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 30 %;

6° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés.

**Art. 83.**

Chaque Ministère qui doit recruter une personne handicapée s'adresse à l'administrateur délégué du SÉLOR.

Pour chaque emploi, la personne handicapée doit satisfaire aux conditions de recrutement et réussir une épreuve de recrutement adaptée aux contraintes liées à son handicap et destinée à vérifier son aptitude à occuper l'emploi.

L'administrateur délégué du SELOR désigne le candidat qui est le mieux classé à l'épreuve de recrutement.

Chaque ministère peut en outre présenter un ou plusieurs candidats.

**Art. 84.**

L'épreuve pour l'obtention du brevet de management et du brevet de direction, les épreuves de validation des compétences, les concours d'accession au niveau supérieur et les formations préparatoires à ces épreuves sont adaptés aux contraintes liées aux handicaps.

**Art. 85.**

En cas de changement d'affectation ou de mutation, l'avis du médecin de travail peut être requis en vue de vérifier l'aptitude de la personne handicapée à occuper le nouvel emploi.

**Art. 86.**

Chaque secrétaire général organise, en collaboration avec l'Agence, l'Office ou le Fond, l'accueil, la formation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Le cas échéant, l'Agence, l'Office ou le Fond propose des mesures d'adaptation du poste de travail.

**Art. 87.**

Chaque secrétaire général établit, pour le 30 juin au plus tard, en collaboration avec l'Agence, l'Office ou le Fond, un rapport annuel relatif à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique wallonne.

Le rapport est communiqué aux ministres compétents en matière de fonction publique régionale et d'intégration des personnes handicapées qui en informent le Gouvernement.

Le rapport est soumis à l'avis du conseil consultatif wallon des personnes handicapées créé par l'article 65 du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées.

**Titre V****De la formation****Chapitre premier****De la direction de la formation du Ministère de la Région wallonne****Art. 88.**

§1<sup>er</sup>. Le Gouvernement adopte les finalités de la formation continuée du personnel des ministères et des organismes.

§2. Il existe au sein du Ministère de la Région wallonne une direction de la formation et un directeur de la formation. Leurs compétences s'étendent aux ministères et organismes au travers de l'exercice des missions exclusives suivantes:

1° Concevoir et mettre en oeuvre les formations au programme des stages, assurer l'évaluation et le suivi des stagiaires du Ministère de la Région wallonne et des organismes ainsi que des stagiaires des niveaux 1 et 2 + du Ministère de l'Équipement et des Transport.

2° Mettre en place et coordonner un réseau de correspondants de la formation et de maîtres de stages désignés au sein des services et des organismes, par le directeur de la formation sur proposition du fonctionnaire général dirigeant concerné. Le maître de stage assure la bonne intégration et le suivi du stagiaire.

3° Agréer, coordonner et organiser s'il échet, les actions de formation spécifiques à la demande des services ou des organismes.

4° Dans le cadre de la progression de carrière des agents, concevoir et assurer la mise en oeuvre des actions de formation, préparer la validation des compétences, assurer la validation des compétences.

5° Concevoir et assurer la mise en oeuvre d'un programme général de formation répondant aux besoins de formation communs à l'ensemble des services et organismes.

§3. Chaque Ministère ou organisme peut disposer d'une direction de la formation pour assurer les missions autres que les missions exclusives prévues au présent titre. A défaut d'une telle direction, ces missions seront assurées par la direction de la formation du Ministère de la Région wallonne.

**Art. 89.**

Chaque direction de la formation assure la gestion administrative des dossiers individuels des stagiaires dont elle doit assurer l'évaluation et le suivi.

## **Chapitre II Du directeur de la formation**

**Art. 90.**

Outre les attributions qui lui sont expressément reconnues par le présent arrêté, le directeur de la formation a pour mission de mettre en oeuvre les programmes de formation et d'encadrer les stagiaires. Il est assisté, pour l'encadrement des stagiaires, par des maîtres de stage.

## **Chapitre III Des formations**

### **Section première Dispositions générales**

**Art. 91.**

Les services peuvent élaborer des plans de formation pour leur personnel. Ces plans sont agréés par le secrétaire général sur avis de la direction de la formation. Ils contiennent les objectifs, les programmes, la durée et le mode d'évaluation des formations.

### **Section II De la mission de service pour formation obligatoire**

**Art. 92.**

L'agent qui suit une formation à l'initiative de son service est tenu d'y participer. Il est considéré comme étant en mission de service, que cette formation soit organisée ou non par la direction de la formation.

**Art. 93.**

La formation à l'initiative du service qui n'est pas organisée par la direction de la formation est agréée par le secrétaire général sur avis du directeur de la formation.

**Art. 94.**

La mission de service couvre le temps nécessaire pour suivre la formation, y compris le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir. L'agent peut compenser sur ses heures de service les heures de formation qui ont lieu en dehors des heures normales de service.

**Art. 95.**

Le ministère prend en charge les frais d'inscription aux formations suivies à l'initiative du service, ainsi que le remboursement des frais de déplacement, sur base des tarifs pratiqués par les transports en commun.

### **Section III**

#### **De la dispense de service pour formation de carrière**

**Art. 96.**

§1<sup>er</sup>. L'agent obtient une dispense de service pour suivre une formation organisée par un Ministère ou un organisme.

§2. Par formation de carrière on entend toute formation visant à satisfaire aux critères d'évaluation ainsi que les formations préparatoires aux épreuves pour l'obtention du brevet de direction et / ou du brevet de management, les formations préparatoires aux épreuves de validation des compétences acquises et aux concours d'accès au niveau supérieur.

### **Section IV**

#### **Du congé de formation**

**Art. 97.**

L'agent qui suit une formation à son initiative peut obtenir un congé de formation. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

**Art. 98.**

La formation à l'initiative de l'agent est agréée par le directeur de la formation ou son délégué.

**Art. 99.**

La formation à l'initiative de l'agent doit avoir un rapport soit avec son métier actuel, soit avec un autre métier qu'il pourrait exercer dans un Ministère ou un organisme.

**Art. 100.**

Au sens de la présente section, on entend par année scolaire ou académique la période s'étendant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août.

Sauf pour les formations de carrière ou les formations qui visent à changer de métier, le congé peut être refusé s'il est incompatible avec l'intérêt du service qui est justifié par le supérieur hiérarchique de rang A4 au moins.

Le directeur de la formation accorde ou refuse le congé de formation et en informe l'agent et son supérieur hiérarchique.

Les formations, visées à l' [annexe XI](#) du présent livre, sont agréées par le Gouvernement.

**Art. 101.**

Le congé ne peut être accordé plus d'une fois pour une même formation.

Pour une même formation, le congé ne peut être cumulé avec la mission visée à l'article [92](#) .

**Art. 102.**

La durée du congé est égale au nombre d'heures de la formation, déduction faite de celles dont l'agent est dispensé.

Pour une formation n'exigeant pas de présence régulière, le nombre d'heures de la formation est égal au nombre d'heures ou de leçons du programme d'études.

**Art. 103.**

Hormis le temps requis pour suivre les formations obligatoires, la somme des congés accordés à l'agent pour suivre des formations à son initiative et des dispenses de service pour des formations organisées par la direction de la formation ne peut excéder 120 heures par année pour des services effectifs comportant des prestations complètes.

Les périodes de services effectifs comportant des prestations incomplètes donnent lieu à réduction proportionnelle des limites fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

#### **Art. 104.**

Donnent lieu à diminution proportionnelle des 120 heures par année:

1° la durée du stage;

2° les périodes de non-activité et de disponibilité;

3° le congé pour stage ou période d'essai;

4° le congé pour mission;

5° le congé pour interruption de la carrière professionnelle;

6° le congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales ou pour convenances personnelles;

7° le congé pour candidature aux élections à certaines assemblées, telles que visées par le [livre III](#) du présent Code.

#### **Art. 105.**

Dans le mois du début de la formation ou de l'envoi du premier travail imposé dans le cadre de l'enseignement à distance, l'agent remet une attestation d'inscription au directeur de la formation

Dans le mois de la fin de la formation ou du programme d'études, l'agent remet une attestation d'assiduité au directeur de la formation.

#### **Art. 106.**

§1<sup>er</sup>. Le congé pour une formation organisée en année scolaire est pris entre le début de l'année scolaire et la fin de la première ou, éventuellement, de la seconde session d'examens.

Le congé pour une formation qui n'est pas organisée en année scolaire est pris entre le début et la fin de la formation.

Le congé pour une formation qui ne requiert pas une présence régulière est pris entre le début et la fin des travaux imposés. Si cette formation est suivie de la participation à un examen, la période est prolongée jusqu'à la fin de la première ou, éventuellement, de la seconde session d'examens.

§2. Compte tenu des besoins du service et du nombre d'heures ou de leçons de la formation, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le directeur de la formation à la demande du chef de service.

La répartition ne peut porter atteinte au droit de l'agent d'utiliser son congé en totalité, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, pour y assister, pour rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

#### **Art. 107.**

L'agent notifie par écrit dans les cinq jours au directeur de la formation l'abandon de la formation ou le défaut définitif d'envoi des travaux imposés.

S'il s'agit d'enseignement à distance, l'agent notifie au directeur de la formation toute interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés, que cette interruption soit continue ou non.

Dans les deux cas, l'agent remet l'attestation d'assiduité au directeur de la formation.

Le directeur de la formation met fin au congé à la date des notifications visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2.



L'abandon, le défaut définitif d'envoi et l'interruption dans l'envoi des travaux imposés sont justifiés, sous peine de la sanction prévue à l'article [108](#).

**Art. 108.**

Le droit au congé est suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité ou d'autres éléments d'information:

- 1° soit que l'agent a été absent des cours sans raison légitime pendant plus d'un cinquième de leur durée;
- 2° soit que l'agent n'a pas communiqué une interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés.

La suspension du droit au congé est prononcée par le secrétaire général sur proposition du directeur de la formation. La suspension s'étend à la partie restante de l'année en cours ainsi qu'aux deux années qui suivent.

**Art. 109.**

Le Ministère prend en charge les frais d'inscription aux formations suivies dans le cadre d'un congé de formation.

## **Titre VI**

### **Des épreuves de recrutement et de carrière**

#### **Chapitre premier**

#### **Des concours de recrutement et des concours d'accession au niveau supérieur**

#### **Section première**

#### **Dispositions générales**

**Art. 110.**

Les concours de recrutement et d'accession sont organisés pour l'ensemble des services du Gouvernement et des organismes d'intérêt public dépendant de la Région qui sont soumis au statut des agents de la Région.

**Art. 111.**

Les programmes des concours de recrutement et des concours d'accession à un niveau supérieur sont établis par le Gouvernement sur avis de l'administrateur délégué du SELOR. Ces programmes doivent permettre de vérifier si le profil et la formation des candidats correspondent aux exigences de l'emploi à conférer et au métier exigé.

**Art. 112.**

§1<sup>er</sup>. Une Commission des Programmes est instaurée au sein des Services du Gouvernement. Elle a pour mission de préparer, pour le Gouvernement, les projets de programmes des concours de recrutement et d'accession pour l'ensemble des ministères et organismes d'intérêt public soumis au statut, d'en assurer la cohérence, de les évaluer et de formuler toute proposition visant à leur amélioration.

§2. La Commission des programmes est composée d'au moins un représentant de chaque Ministère ou organisme concerné, du directeur du recrutement et du directeur de la formation, elle est présidée par le Secrétaire général du ministère de la Région wallonne ou son délégué.

## **Section II**

### **Des concours de recrutement**

**Art. 113.**

Il y a un concours de recrutement pour chaque métier.

Il y a un seul programme de concours pour les métiers communs à plusieurs ministères ou organismes.

**Art. 114.**

§1<sup>er</sup>. Les concours de recrutement comportent une ou plusieurs épreuves de base destinées, par métier, à évaluer les capacités dont question à l' [annexe II](#) , section II.

§2. Les épreuves et les parties d'épreuves peuvent être écrites et/ou orales, théoriques et/ou pratiques, informatisée, et faire appel à l'utilisation de moyens informatiques ou multimédias. Leur correction peut être automatisée.

**Art. 115.**

§1<sup>er</sup>. Le Gouvernement détermine, dans l'appel aux candidats:

1° le nombre d'épreuves et de parties d'épreuve ainsi que leur contenu;

2° le nombre de points attribués à l'ensemble du concours, à chacune des épreuves et des parties d'épreuve;

3° le cas échéant, le nombre maximum de candidats admis au terme de la première épreuve, compte tenu des possibilités de recrutement pendant le délai de validité du concours. En cas d'égalité de points pour l'attribution de la dernière place fixée par le nombre maximum, tous les candidats ayant obtenu le minimum de points exigé sont retenus;

4° le ou les diplômes ou certificats d'études exigés parmi ceux figurant à l' [annexe III](#) , ainsi que la mention « ou autre diplôme ou certificat d'étude équivalent ».

§2. Les candidats doivent obtenir au moins cinquante pour cent des points à chaque épreuve et chaque partie d'épreuve et soixante pour cent des points pour l'ensemble des épreuves.

§3. Pour les épreuves et les parties d'épreuve dont la correction est automatisée, le jury ne peut, sans motivation, arrondir la cote obtenue.

§4. Les candidats sont classés dans la réserve sur la base du total des points obtenus à l'ensemble des épreuves de base. En cas d'égalité des points, c'est le candidat le plus âgé qui est classé le premier.

**Art. 116.**

§1<sup>er</sup>. Un procès-verbal est dressé par l'administrateur délégué du SELOR après la ou les épreuves de base; il arrête la liste des lauréats qui constituent la réserve.

En cas d'épreuve complémentaire, les lauréats de celle-ci conservent leur classement initial dans la réserve. Seuls les lauréats de l'épreuve complémentaire peuvent être admis aux emplois qui en font l'objet.

§2. Avant la clôture du procès-verbal, l'administrateur délégué du SELOR s'assure que les lauréats possèdent les diplômes ou certificats d'études exigés, réunissent les conditions générales d'admissibilité prévues par l'article 19, 1°, 2°, 3° et 51 lire « [5°](#) » et déclare admis les lauréats qui y satisfont.

§3. Toutefois après clôture du procès-verbal, lorsque l'administrateur délégué du SELOR constate qu'une enquête complémentaire s'impose afin d'apprécier si un lauréat est d'une conduite répondant aux exigences de la fonction, le classement du lauréat est provisoirement suspendu. Le lauréat en est informé.

Le lauréat qui, après enquête, ne satisfait pas à cette condition est exclu de la liste des lauréats et en est informé.

Le lauréat qui, après enquête, satisfait à cette condition voit son classement devenir définitif et en est informé. Si entre-temps, il a été procédé au recrutement du lauréat classé après lui, pour le même métier, à l'occasion de son recrutement, il prend rang à la date du recrutement de ce lauréat.

Si dans les six mois qui suivent la clôture du procès-verbal, il n'est pas statué sur la condition en cause, le lauréat est réputé y satisfaire et en est informé.

**Art. 117.**

Les lauréats pour l'emploi à conférer sont admis au stage dans l'ordre de leur classement. Les emplois ne peuvent pas être réservés à des candidats déterminés.

Si des lauréats de concours différents sont en compétition pour l'emploi à conférer, ils sont classés suivant l'ordre de date des procès-verbaux de clôture des concours, à commencer par la date la plus ancienne et, pour chaque concours, dans l'ordre de leur classement.

**Art. 118.**

Les lauréats qui refusent trois propositions d'emploi correspondant à leur métier, dont au moins une avec résidence administrative à Namur, sont exclus de la réserve de recrutement.

Les lauréats peuvent exprimer leur préférence pour une affectation déterminée. Leur désir est pris en considération dans la mesure des possibilités et selon leur ordre de classement.

Les lauréats qui expriment leur préférence pour un ou plusieurs emplois s'engagent à accepter celui qui leur est attribué. Ceux qui, après cette acceptation, refusent d'entrer en fonction sont rayés de la liste des lauréats.

Les lauréats qui refusent une proposition d'emploi perdent le bénéfice de leur rang de classement, sauf s'ils expriment la demande d'être consultés à nouveau, dans les 30 jours de la réception de la proposition qui leur est faite, par pli recommandé à la poste.

Les lauréats communiquent au Service affectation de la Région wallonne leur changement d'adresse. Toute notification leur est valablement faite à la dernière adresse indiquée.

**Art. 119.**

Une réserve de recrutement a une validité de quatre ans, à compter de la date du procès-verbal qui la constitue. Elle est prolongée automatiquement jusqu'à la date du procès-verbal de la réserve suivante, organisée pour le même métier, si celle-ci n'est pas constituée avant l'expiration de ce délai.

**Section III****Des concours d'accession au niveau supérieur****Art. 120.**

Au niveau 1, l'accession est organisée pour le seul métier administratif avec pour une des trois épreuves de vérification de connaissances, un choix entre certaines matières à présenter de manière à tenir compte des métiers exercés dans les niveaux inférieurs.

Aux niveaux 2 + et 2, l'accession est organisée pour un métier si un métier similaire existe à un niveau inférieur et s'il existe des besoins fonctionnels.

Au niveau 3, tous les métiers doivent pouvoir être pourvus par accession.

**Art. 121.**

Des concours d'accession au niveau supérieur sont organisés au moins tous les quatre ans pour les métiers figurant à l' [annexe II](#) , section III, et pour lesquels il est indiqué expressément qu'ils peuvent être pourvus par accession.

**Art. 122.**

Les concours d'accession comportent des épreuves de base destinées à constituer les réserves d'accession et dont le contenu est repris à l' [annexe II](#) , section IV.

La réussite de chaque épreuve reste définitivement acquise.

Les épreuves peuvent être écrites et/ou orales, théoriques et/ou pratiques, et faire appel à l'utilisation de moyens informatiques ou multimédias. Leur correction peut être automatisée.

Les épreuves peuvent être divisées en parties d'épreuve.

**Art. 123.**

Si un concours consiste en une épreuve générale et une ou plusieurs épreuves particulières, les agents qui ont réussi l'épreuve générale sont, à leur demande, dispensés de cette épreuve si, par la suite, ils participent à nouveau à un ou plusieurs concours du même niveau ou d'un niveau inférieur.

**Art. 124.**

§1<sup>er</sup>. Le Gouvernement détermine, dans l'appel aux candidats:

1° le contenu des épreuves et des parties d'épreuve;

2° le nombre de points attribués à l'ensemble du concours, à chacune des épreuves et des parties d'épreuve.

§2. Les candidats devront obtenir au moins cinquante pour cent des points à chaque épreuve et chaque partie d'épreuve et soixante pour cent pour l'ensemble des épreuves.

§3. Pour les épreuves et les parties d'épreuve dont la correction est automatisée, le jury ne peut, sans motivation, arrondir la cote obtenue.

§4. Les candidats sont classés dans la réserve sur la base du total des points obtenus à l'ensemble des épreuves de base. En cas d'égalité des points, le classement se fait sur base de l'ancienneté de service, le plus ancien étant classé le premier. Si une égalité subsiste, c'est le candidat le plus âgé qui est classé le premier.

#### **Art. 125.**

Un procès-verbal est dressé par l'Administrateur délégué du SELOR après les épreuves de base; il arrête la liste des lauréats qui constituent la réserve. Les lauréats conservent le bénéfice de leur réussite sans limite dans le temps.

#### **Art. 126.**

Les lauréats pour l'emploi à conférer sont promus dans l'ordre de leur classement.

Si des lauréats de concours différents sont en compétition pour la même promotion, ils sont classés suivant l'ordre de date des procès-verbaux de clôture des concours, à commencer par la date la plus ancienne et, pour chaque concours, dans l'ordre de leur classement.

## **Chapitre II Du brevet de direction**

### **Section première De la formation préparatoire au brevet de direction**

#### **Art. 127.**

La préparation à l'épreuve requise pour l'obtention du brevet de direction est organisée les années impaires par la direction de la formation du ministère de la Région wallonne pour l'ensemble des services et organismes.

En cas d'urgence le Ministre de la Fonction publique peut déroger à la périodicité fixée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

### **Section II De l'examen pour l'obtention du brevet de direction**

#### **Art. 128.**

L'examen pour l'obtention du brevet de direction porte sur les compétences requises du candidat pour exercer un emploi de directeur.

Le programme et le règlement de l'examen sont arrêtés par le Gouvernement.

#### **Art. 129.**

Le règlement de l'examen est porté à la connaissance des candidats par note de service.

Les candidats devront obtenir au moins cinquante pour cent des points à chaque épreuve et chaque partie d'épreuve et soixante pour cent pour l'ensemble des épreuves.

#### **Art. 130.**

L'examen pour l'obtention du brevet de direction est organisé les années paires par la direction de la formation du ministère de la Région wallonne pour l'ensemble des services et organismes.

Le brevet est délivré par un jury composé paritairement de deux professeurs d'université et de deux fonctionnaires généraux désignés par le Gouvernement. Il est présidé par le fonctionnaire désigné par le gouvernement.

En cas d'urgence le Ministre de la Fonction publique peut déroger à la périodicité fixée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**Art. 131.**

Les lauréats conservent le bénéfice de leur réussite sans limite dans le temps.

### **Chapitre III De l'épreuve de validation des compétences acquises**

#### **Section première De la formation préalable à l'épreuve de validation des compétences acquises**

**Art. 132.**

La préparation aux épreuves de validation des compétences acquises est organisée, pour les compétences transversales à différents métiers, par la direction de la formation du ministère de la Région wallonne pour l'ensemble des services et organismes.

La préparation pour l'épreuve préalable à la première promotion au sein d'un niveau a lieu les années paires; la préparation à l'épreuve préalable à la seconde promotion au sein d'un niveau a lieu les années impaires.

En cas d'urgence, le ministre de la Fonction publique peut déroger à l'alinéa 2.

#### **Section II De l'organisation des épreuves de validation des compétences acquises**

**Art. 133.**

Les épreuves de validation des compétences acquises sont organisées pour chaque métier par la direction de la formation du ministère de la Région wallonne pour l'ensemble des services et organismes.

Les épreuves pour le premier grade de promotion ont lieu les années impaires; les épreuves pour le deuxième grade de promotion ont lieu les années paires.

En cas d'urgence le Ministre de la Fonction publique peut déroger à l'alinéa 2.

**Art. 134.**

Le gouvernement fixe les compétences requises pour l'exercice à chaque rang, de chaque métier.

**Art. 135.**

Sur proposition de la commission des programmes, le gouvernement arrête le programme et le règlement des épreuves.

**Art. 136.**

Le secrétaire général ou son délégué annonce par note de service l'organisation de chaque épreuve à laquelle peut s'inscrire tout agent réunissant les conditions de promotion autres que la réussite de l'épreuve.

**Art. 137.**

Le jury de chaque épreuve est désigné par le directeur de la formation. Il arrête le règlement d'ordre intérieur relatif à l'organisation de l'épreuve et veille à son application; il établit le procès-verbal fixant la liste des lauréats. Le directeur de la formation notifie les résultats aux candidats.

**Art. 138.**

Le candidat qui a satisfait à l'épreuve de validation est déclaré lauréat. Cette déclaration figure dans l'annuaire visé à l'article [17](#).

Les lauréats conservent le bénéfice de leur réussite sans limite dans le temps.

## **Titre VII Des incompatibilités**

### **Art. 139.**

Les agents ne peuvent cumuler des activités professionnelles.

Par activité professionnelle, il faut entendre, au sens du présent arrêté, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 20 du Code des Impôts sur les revenus.

Par dérogation à l'alinéa 2, un mandat public de nature politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

### **Art. 140.**

§1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article [139](#), le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit.

Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge:

attachée, en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, à la fonction exercée par le membre du personnel;

à laquelle l'agent est désigné d'office par l'autorité hiérarchique dont il relève.

Pour l'application du présent paragraphe, les heures d'absence couvertes par une dispense de service sont considérées comme des heures de service.

§2. Par dérogation à l'article [139](#), le Gouvernement peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable de l'agent et après avis motivé du comité de direction visé à l'article [158](#), dans les conditions suivantes:

le cumul n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

le cumul n'est pas contraire à la dignité de celle-ci;

le cumul n'est pas de nature à compromettre l'indépendance de l'agent ou créer une confusion avec sa qualité d'agent.

§3. Au plus tard dans les deux mois de l'introduction de la demande auprès du secrétaire général, le comité de direction émet un avis motivé à son égard. Passé ce délai, l'avis est censé favorable.

Le Gouvernement statue sur la demande de l'agent dans un délai de soixante jours prenant cours à la date de la réception de l'avis motivé du comité de direction. Passé ce délai, le Gouvernement est censé se ranger à l'avis du comité de direction.

Si le dossier ne contient pas les renseignements nécessaires, l'autorité qui le constate demande ces renseignements dans un délai de trente jours prenant cours à la date de la réception du dossier.

L'autorisation est révocable si l'une des conditions visées au §2 n'est plus remplie.

Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§4. En cas de modification de sa situation administrative ou de modification des conditions d'exercice ou de la nature du cumul, l'agent est tenu d'introduire une nouvelle demande.

## **Titre VIII De l'évaluation**

### **Art. 141.**

§1<sup>er</sup>. L'évaluation de l'agent a pour but d'apprécier sa contribution, en fonction de son métier et des tâches qui lui sont confiées, au bon fonctionnement du service.

Celle-ci est notifiée à l'agent au moyen d'un bulletin d'évaluation conforme au modèle figurant en [annexe XII](#).

§2. L'évaluation de l'agent prend en considération:

tous les éléments relatifs à sa manière de servir: ses relations avec les autres agents, les autres services et les usagers, sa ponctualité, son organisation, ses méthodes et ses efforts de formation, la qualité et la quantité du travail;

la participation de l'agent à l'atteinte des objectifs du service, fixés selon les méthodes de gestion propres aux ministères ou organismes concernés et après avoir situé son rôle et son niveau d'implication par rapport à l'atteinte de ces objectifs;

l'atteinte des objectifs personnels préalablement fixés par le supérieur hiérarchique du rang A4 au moins. Dans les services extérieurs, ces objectifs sont fixés par le supérieur hiérarchique du rang A6 ou A5 au moins.

Le comité stratégique visé à l'article [163](#) fixe les objectifs des agents de rang A4.

§3. Les objectifs visés au §2 sont fixés lors d'un entretien de planification, de manière spécifique, mesurable et doivent être axés sur le résultat et inscrits dans le temps.

#### **Art. 142.**

La méthodologie de l'évaluation est adoptée par le Gouvernement, après avis du collège visé à l'article [153](#).

#### **Art. 143.**

Le dossier individuel de l'agent contient tout élément probant et une fiche individuelle relatant les faits ou circonstances, favorables et défavorables, susceptibles de servir d'élément d'appréciation. Ces faits ou constatations ne peuvent avoir trait qu'à l'exercice de la fonction et doivent être visés par l'agent qui note éventuellement ses observations.

Tout fait ou toute constatation que l'agent estime susceptible de servir d'élément d'appréciation est noté à sa demande sur sa fiche individuelle par le supérieur hiérarchique compétent qui indique ses observations éventuelles.

#### **Art. 144.**

L'agent se voit attribuer une évaluation favorable, réservée ou défavorable.

#### **Art. 145.**

L'évaluation est attribuée à l'issue d'un entretien, tous les deux ans entre le 15 septembre et le 15 décembre et deux ans après l'entretien de planification visé à l'article [141](#). La première évaluation est attribuée trois ans après la nomination

#### **Art. 146.**

§1<sup>er</sup>. Tous les deux ans, le comité stratégique évalue les agents de rang A4, le supérieur hiérarchique du rang A4 évalue les agents de rangs A5 et A6 et le supérieur hiérarchique de rang A5 ou A6 au moins évalue les agents des niveaux 2+, 2, 3 et 4.

Le fonctionnaire général ou l'agent qui est amené à évaluer doit posséder une évaluation favorable.

§2. L'agent qui, pour quelle que raison que ce soit, est absent ou n'exerce pas sa fonction et qui se trouve dans une position administrative dans laquelle il conserve son droit à la promotion, conserve sa dernière évaluation jusqu'à ce qu'il reprenne sa fonction.

Si la durée de l'absence le justifie, un entretien de planification a lieu dès la reprise de ses fonctions.

Un an après la reprise de ses fonctions, il peut demander que son évaluation soit révisée.

**Art. 147.**

Dans les 15 jours de l'entretien, les supérieurs hiérarchiques visés à l'article [146](#) notifient la proposition d'évaluation. Dans les 15 jours de la notification, l'agent signe et retourne cette proposition, accompagnée de ses remarques éventuelles. A défaut de ce faire, il est censé accepter l'évaluation qui devient définitive.

**Art. 148.**

Les observations qui sont faites par l'agent sont examinées par le supérieur hiérarchique direct visé à l'article [146](#) qui a émis la proposition d'évaluation et le supérieur hiérarchique de celui-ci. Ils notifient à l'agent leur décision dans les 15 jours de la réception des observations.

**Art. 149.**

L'agent qui fait l'objet d'une évaluation réservée ou défavorable peut saisir la Chambre de recours.

La notification de l'évaluation mentionne l'existence et les formes du recours.

**Art. 150.**

L'avis de la Chambre de recours est transmis au secrétaire général qui le soumet au comité de direction pour décision.

Le secrétaire général notifie à l'agent l'évaluation attribuée.

**Art. 151.**

Lorsque l'évaluation attribuée est défavorable ou réservée, une évaluation intermédiaire a lieu six mois après son attribution.

**Art. 152.**

Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le secrétaire général notifie à l'agent la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle.

Dans les quinze jours de cette notification, l'agent peut introduire un recours devant la Chambre de recours visée au [Titre XI](#) du présent arrêté (*lire « du présent Livre »*).

La Chambre, réunie en séance plénière, rend un avis dans le mois de sa saisine et le notifie au Gouvernement.

Après avoir pris connaissance de l'avis de la Chambre de recours, le Gouvernement peut décider du licenciement pour inaptitude professionnelle de l'agent.

Le secrétaire général notifie le licenciement pour inaptitude professionnelle, par lettre recommandée à la poste.

## **Titre IX**

### **Du collège des fonctionnaires généraux dirigeants, du comité de direction, du comité stratégique**

#### **Chapitre premier**

#### **Du collège des fonctionnaires généraux dirigeants**

**Art. 153.**

Il existe un collège des fonctionnaires généraux dirigeants, ci-après dénommé le « collège », composé de l'ensemble des fonctionnaires généraux dirigeants des ministères et organismes.

**Art. 154.**

Le collège se réunit à la demande du Gouvernement, d'un ministre ou d'un tiers de ses membres.

**Art. 155.**

Outre les attributions qui lui sont reconnues par le présent arrêté, le collège a pour mission de donner un avis au Gouvernement ou à l'un de ses membres:



1° sur les questions d'intérêt général relatives à la fonction publique wallonne;

2° sur les avant-projets de décret et projets d'arrêté réglementaire qui lui sont soumis.

Il peut adresser au Gouvernement ou à l'un de ses membres toute suggestion ou recommandation qu'il juge utile.

Il peut tenir des auditions, publiques ou non, lorsqu'il le juge utile à l'avancement de ses travaux. Il peut inviter des agents ou des membres du personnel contractuel et toute personne en général en raison de leurs connaissances ou expériences particulières.

Il émet son avis dans le délai fixé par celui qui l'a saisi. Le délai ne peut être inférieur à dix jours.

#### **Art. 156.**

Le collège élit son président en son sein pour une durée de trente mois renouvelable.

#### **Art. 157.**

Il établit son règlement d'ordre intérieur, qui est approuvé par le Gouvernement.

## **Chapitre II Du comité de direction**

#### **Art. 158.**

Il existe, au sein de chaque ministère ou organisme un comité de direction comprenant au sein d'un ministère les fonctionnaires généraux des rangs A1 et A2 et des rangs A2 et A3 dans les organismes.

Dans les organismes d'intérêt public qui ne comprennent qu'un fonctionnaire général, le comité de direction est composé de ce fonctionnaire général et des agents titulaires d'un grade situé au rang A4.

#### **Art. 159.**

Outre les attributions qui lui sont reconnues par le présent arrêté, le comité de direction connaît de toutes les questions d'intérêt général relatives à l'organisation et au fonctionnement du ministère ou de l'organisme.

#### **Art. 160.**

Le comité de direction est présidé par le fonctionnaire général le plus ancien dans le rang le plus élevé.

#### **Art. 161.**

Le comité de direction établit son règlement d'ordre intérieur, qui est approuvé par le Gouvernement.

Cet article a été exécuté par:

- l'AGW du 11 mars 2004;
- l'AGW du 30 septembre 2004.

#### **Art. 162.**

Les personnes participant à une séance du comité de direction sont tenues au secret à l'égard des documents et des délibérations 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, ou secret médical, aux droits et libertés du citoyen et au respect de la vie privée. Ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toute décision 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.

## **Chapitre III Du comité stratégique**

**Art. 163.**

Il existe, au sein du secrétariat général et de chaque direction générale, un comité stratégique comprenant les fonctionnaires généraux.

Toutefois, dans les ministères ou organismes qui ne comprennent pas au moins deux directions générales, il n'y a pas de comité stratégique. Les attributions du comité stratégique sont en ce cas exercées par le comité de direction, lequel comprend alors l'ensemble des fonctionnaires généraux du ministère ou de l'organisme.

**Art. 164.**

Outre les attributions qui lui sont reconnues par le présent arrêté, le comité stratégique connaît de toutes les questions d'intérêt général relatives à l'organisation et au fonctionnement du secrétariat général ou de la direction générale.

**Art. 165.**

Le comité stratégique est présidé par le fonctionnaire général le plus ancien dans le rang le plus élevé.

**Art. 166.**

Les personnes participant à une séance du comité stratégique sont tenues au secret à l'égard des documents et des délibérations dans les limites fixées à l'article [162](#).

## Titre X Du régime disciplinaire

**Art. 167.**

Les agents qui manquent à leurs devoirs sont passibles de l'une des sanctions suivantes:

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue de traitement;
- 4° le déplacement disciplinaire;
- 5° la rétrogradation;
- 6° la démission d'office;
- 7° la révocation.

**Art. 168.**

La retenue de traitement ne peut être prononcée pour une période supérieure à trois mois. Elle porte sur la moitié de la part de la rémunération en espèces visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

**Art. 169.**

La rétrogradation consiste en la nomination à un grade inférieur d'un nombre de rangs suffisant pour que l'échelle de traitement de l'agent soit effectivement inférieure à celle qui lui était attribuée.

**Art. 170.**

L'agent soumis à une procédure disciplinaire peut se faire assister à tout stade de la procédure par une personne de son choix.

**Art. 171.**

L'agent est en droit de consulter son dossier et d'en obtenir gratuitement une copie.

**Art. 172.**

§1<sup>er</sup>. Chaque ministre peut ordonner qu'une action disciplinaire soit entamée à l'égard d'un agent pour tels faits qu'il précise. Dans ce cas, le secrétaire général peut charger un supérieur hiérarchique de faire une proposition de sanction disciplinaire.

§2. De même, le secrétaire général pour l'ensemble du ministère et le directeur général, pour ses services, peuvent ordonner à un supérieur hiérarchique d'entamer une action disciplinaire pour les faits qu'il précise et de lui faire une proposition de sanction disciplinaire.

§3. L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés ou portés à la connaissance de l'autorité dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

En cas d'action pénale et si le Ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive à l'autorité compétente pour infliger la sanction disciplinaire, l'action disciplinaire doit être entamée ou poursuivie dans les six mois qui suivent la date de la communication.

#### **Art. 173.**

Tout supérieur hiérarchique peut entamer une action disciplinaire et formuler une proposition provisoire de rappel à l'ordre, de blâme, de retenue de traitement, de déplacement disciplinaire, de rétrogradation, de démission d'office ou de révocation. Il joint à la proposition le procès-verbal de l'audition de l'agent soumis à la procédure, dûment signé par ce dernier, par l'agent proposant la sanction et par celui ayant fait office de secrétaire lors de l'audition.

Le secrétaire est porteur d'un grade au moins égal à celui de l'agent soumis à la procédure.

La proposition provisoire est transmise au président du comité de direction par la voie hiérarchique.

Tout agent participant à une audition est tenu au secret

#### **Art. 174.**

§1<sup>er</sup>. Toute proposition définitive de rappel à l'ordre ou de blâme est établie par le supérieur hiérarchique de l'agent ou par le fonctionnaire général qui a émis la proposition provisoire.

§2. Toute proposition définitive de retenue de traitement, de déplacement disciplinaire, de rétrogradation, de démission d'office ou de révocation est établie par le comité de direction.

#### **Art. 175.**

L'auteur d'une proposition définitive de rappel à l'ordre ou de blâme la notifie à l'agent. Le secrétaire général notifie à l'agent toute proposition définitive de retenue de traitement, de déplacement disciplinaire, de rétrogradation, de démission d'office ou de révocation. La notification fait mention des recours prévus et du délai dans lequel ils doivent être exercés.

#### **Art. 176.**

Le rappel à l'ordre et le blâme sont infligés par le directeur général. La retenue de traitement, le déplacement disciplinaire, la rétrogradation, la démission d'office et la révocation sont infligés par le Gouvernement.

#### **Art. 177.**

Celui qui a instruit une affaire disciplinaire ou formulé une proposition de sanction disciplinaire ne peut prendre aucune part à la sanction.

#### **Art. 178.**

La sanction infligée ne peut être plus lourde que celle proposée définitivement et il n'est tenu compte que des faits qui ont justifié la procédure disciplinaire.

#### **Art. 179.**

L'autorité inflige la sanction disciplinaire dans les deux mois à compter soit de l'expiration du délai de recours à la chambre de recours, soit de la notification de l'avis de la chambre de recours ou du procès-verbal de défaut de comparution.

**Art. 180.**

§1<sup>er</sup>. Si aucune sanction n'a été infligée dans le délai visé à l'article [179](#), l'autorité est réputée y avoir renoncé.

§2. La sanction est notifiée sans délai à l'agent par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception. La notification fait mention des recours prévus et du délai dans lequel ils doivent être exercés.

Si la chambre de recours a émis un avis, la sanction lui est également notifiée.

**Art. 181.**

Le reproche à l'agent de plusieurs faits ne donne lieu qu'à une seule procédure et au prononcé d'une seule sanction disciplinaire.

**Art. 182.**

Si un nouveau fait est reproché à l'agent pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée sans que la procédure en cours en soit interrompue.

**Art. 183.**

La radiation des sanctions disciplinaires est opérée d'office après un délai prenant cours à la date à laquelle la sanction a été infligée et égal à:

1° trois mois pour le rappel à l'ordre;

2° six mois pour le blâme;

3° neuf mois pour la retenue de traitement, le déplacement disciplinaire et la rétrogradation.

La radiation a pour seul effet de retirer du dossier toute mention ou référence à la sanction disciplinaire.

**Art. 184.**

L'action pénale est suspensive de l'action disciplinaire et du prononcé disciplinaire.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité reste juge de l'opportunité d'infliger une sanction disciplinaire.

**Art. 185.**

L'agent chargé de faire une proposition de sanction disciplinaire ou d'infliger une sanction disciplinaire et le comité de direction sont conseillés par un agent juriste expressément désigné à cette fin par le secrétaire général et spécialisé à temps plein ou à temps partiel dans cette fonction d'assistance.

L'agent juriste assiste aux auditions, veille au bon déroulement de la procédure et ne peut émettre aucune opinion quant au fond. Il vise tous les documents de la procédure.

Les organismes qui en font la demande peuvent bénéficier de l'assistance de l'agent juriste, visé à l'alinéa 1.

## Titre XI

### De la chambre de recours

#### Chapitre premier

#### De la compétence et de la composition de la chambre de recours

**Art. 186.**

Il y a pour l'ensemble des services du Gouvernement et des organismes une chambre de recours compétente pour:

1° donner un avis motivé sur tout recours portant sur:

a) toute proposition définitive de sanction disciplinaire;

b) toute décision de suspension dans l'intérêt du service accompagnée ou non d'une retenue de traitement;

c) toute proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle;

d) toute proposition de licenciement d'un stagiaire.

2° rendre une décision sur tout recours portant sur toute évaluation attribuée à un agent et sur toute décision en matière de congés, de disponibilité et d'absences.

### **Art. 187.**

§1<sup>er</sup>. La chambre de recours se compose de:

1° un président et trois vice-présidents;

2° dix-huit assesseurs effectifs et dix-huit assesseurs suppléants, agents ou mandataires des Ministères et organismes d'intérêt public;

Elle est assistée par quatre greffiers effectifs et quatre greffiers suppléants.

§2. Le président et les vice-présidents sont désignés par le Gouvernement parmi les magistrats effectifs ou honoraires.

Les neuf assesseurs effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement,

dont au moins trois assesseurs effectifs et trois suppléants proviennent d'un organisme d'intérêt public.

Neuf assesseurs effectifs et suppléants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Les assesseurs désignés par les organisations syndicales doivent être agréés par le Gouvernement. Le refus d'agrément est soumis au Comité de secteur n° XVI.

Les greffiers effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement parmi les agents du niveau 1 des services et organismes.

### **Art. 188.**

Dans chaque affaire un agent est désigné par le secrétaire général pour défendre la proposition de décision ou la décision contestée.

Cet agent ne peut assister à la délibération. L'avis mentionne le respect de cette interdiction.

La Chambre est assistée par un traducteur juré en langue allemande lorsque l'agent est du régime linguistique allemand.

### **Art. 189.**

La chambre de recours établit son règlement d'ordre intérieur, qui est approuvé par le Gouvernement.

Le règlement d'ordre intérieur prévoit la méthodologie de travail, le nombre de sections dont au minimum trois sections.

Le règlement d'ordre intérieur détermine, hormis le cas visé à l'article [152, alinéa 3](#), les autres cas dans lesquels la chambre délibère en formation plénière, ainsi que la manière dont les membres de la chambre sont affectés aux sections et les affaires distribuées aux sections.

### **Art. 190.**

Le requérant a le droit, pour des motifs légitimes de demander la récusation de tout assesseur. Chaque magistrat qui préside la chambre ou une section récusé l'assesseur dont l'impartialité pourrait être mise en cause.

### **Art. 191.**

En cas de délibération en formation plénière, la chambre de recours ne délibère valablement qu'au nombre de treize membres au moins, soit le président ou un vice-président, six assesseurs désignés par le Gouvernement parmi lesquels deux représentants des organismes d'intérêt public et six assesseurs désignés par les organisations syndicales et agréés par le Gouvernement.

Sauf les cas de délibération en formation plénière, la chambre délibère en sections de sept membres, soit le président ou un vice-président, trois assesseurs désignés par le Gouvernement parmi lesquels un

représentant des organismes d'intérêt public et trois assesseurs désignés par les organisations syndicales et agréés par le Gouvernement.

## **Chapitre II**

### **De la procédure devant la chambre de recours**

#### **Art. 192.**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux recours contre les propositions de décision et les décisions visées à l'article [186](#).

#### **Art. 193.**

L'agent saisit la chambre de recours dans les quinze jours de la notification de la proposition de décision ou de la décision à laquelle il ne peut se rallier.

A défaut de recours dans ce délai, la proposition de décision ou la décision sont définitives.

Les recours contre une décision de suspension dans l'intérêt du service et une éventuelle retenue de traitement et les recours contre une décision en matière de congés, de disponibilité et d'absences ne sont pas suspensifs.

#### **Art. 194.**

Dans les quinze jours de l'introduction d'un recours, le président de la Chambre de recours demande à l'auteur de la proposition de décision ou de la décision de transmettre dans les sept jours le dossier complet de l'affaire à la chambre de recours.

#### **Art. 195.**

Aucun recours ne peut faire l'objet des délibérations de la chambre de recours si les enquêtes visées à l'article [198](#) ne sont complètement terminées, si le requérant n'a pas été mis en mesure de faire valoir ses moyens de défense.

#### **Art. 196.**

§1<sup>er</sup>. Au moins quinze jours avant sa comparution devant la chambre de recours, l'agent est convoqué par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

La convocation mentionne:

- 1° les faits justifiant la proposition de décision ou la décision;
- 2° la constitution d'un dossier administratif complet relatif à la proposition de décision ou à la décision;
- 3° le lieu, le jour et l'heure de la comparution;
- 4° le droit de l'agent de se faire assister par une personne de son choix, laquelle ne peut cependant, à aucun titre, faire partie de la chambre;
- 5° le lieu où et les jours et heures pendant lesquelles le dossier peut être consulté;
- 6° le droit de demander l'audition de témoins.

§2. A partir de la réception de la convocation à comparaître jusqu'à la veille de la comparution, l'agent peut consulter le dossier et communiquer par écrit, s'il le souhaite, ses moyens de défense à la chambre de recours.

#### **Art. 197.**

§1<sup>er</sup>. Sauf cas de force majeure ou accord de la Chambre de recours, l'agent comparait en personne et ne peut y renoncer.

§2. L'agent qui s'abstient de comparaître alors qu'il a été régulièrement convoqué, est réputé renoncer au recours introduit, sauf en cas de force majeure ou d'accord de la Chambre de recours.

§3. L'agent qui n'a pu comparaître en personne pour cas de force majeure ou accord de la Chambre de recours est immédiatement reconvoqué.

#### **Art. 198.**

§1<sup>er</sup>. La chambre de recours peut décider d'entendre des témoins, d'office ou à la demande de l'agent.

L'audition des témoins a lieu en présence de l'agent.

Tout membre du personnel convoqué en qualité de témoin ne peut s'opposer à être entendu.

§2. La chambre de recours peut décider de tenir des enquêtes complémentaires et y déléguer deux assesseurs qui ont assisté aux délibérations. Ces assesseurs, hors les cas où aucun assesseur n'est désigné à cette fin par les organisations syndicales, sont choisis l'un parmi la délégation de l'autorité, l'autre parmi la délégation des organisations syndicales.

#### **Art. 199.**

§1<sup>er</sup>. Le procès-verbal de l'audition est dressé et notifié dans les quinze jours de la comparution à l'agent, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, avec invitation à le signer. Celui-ci le retransmet par lettre recommandée à la poste dans les quinze jours de la notification avec ses remarques éventuelles, à défaut de quoi, il est réputé accepter le contenu du procès-verbal.

§2. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté à la comparution, alors qu'il a été régulièrement convoqué, il est établi un procès-verbal de défaut de comparution.

§3. Le procès-verbal de comparution ou de défaut de comparution fait mention de l'accomplissement de chacun des actes de procédure requis.

#### **Art. 200.**

§1<sup>er</sup>. La chambre de recours émet son avis endéans les six mois de sa saisine.

Toutefois, en cas de recours contre la proposition de licenciement d'un stagiaire visée à l'article [29](#), l'avis est rendu endéans le mois.

En cas de recours contre une décision en matière d'évaluation, de congés, d'absences ou de disponibilité, la décision de la Chambre de recours est notifiée au requérant endéans le mois.

§2. A l'exception d'un recours contre une proposition de licenciement d'un stagiaire visée à l'article [29](#) et d'un recours contre une décision en matière de congés, le Président peut, par décision motivée, prolonger le délai de remise d'avis pour une période de trois mois.

A défaut d'avis ou de décision dans les délais prescrits, la Chambre de recours est réputée avoir rendu un avis ou une décision favorable au requérant.

L'avis est notifié simultanément au requérant et à l'autorité compétente pour prendre la décision. Le dossier de l'affaire est joint à la notification de l'avis à l'autorité compétente pour prendre la décision.

A défaut de décision de l'autorité compétente dans un délai de deux mois à dater de la réception de l'avis de la Chambre de recours, l'autorité compétente est réputée renoncer à la mesure.

## **Titre XII**

### **De la suspension dans l'intérêt du service**

#### **Art. 201.**

Lorsque l'intérêt du service le requiert, l'agent peut être suspendu de ses fonctions.

#### **Art. 202.**

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, la suspension dans l'intérêt du service peut s'accompagner d'une retenue de traitement.

La retenue de traitement ne peut être supérieure à la part de la rémunération en espèces visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

**Art. 203.**

L'agent est en droit d'être entendu par le Secrétaire général ou son délégué au sujet des faits qui lui sont reprochés, préalablement à la décision de suspension dans l'intérêt du service.

L'agent peut consulter le dossier qui a été constitué en vue d'entamer une action en suspension dans l'intérêt de service.

**Art. 204.**

L'agent peut être assisté d'une personne de son choix à tout stade de la procédure de suspension dans l'intérêt du service.

**Art. 205.**

§1<sup>er</sup>. La suspension dans l'intérêt du service est décidée par le Gouvernement pour un terme de six mois au plus. En cas de poursuites pénales, le Gouvernement peut proroger ce terme pour des périodes consécutives de six mois au plus, jusqu'à la communication d'une décision judiciaire définitive.

L'agent dispose d'un recours à la chambre de recours conformément à l'article [186](#).

Le Gouvernement prend une nouvelle décision dans les deux mois de la notification d'un avis de la chambre de recours favorable au requérant, à défaut de quoi tous les effets de la suspension dans l'intérêt du service et de l'éventuelle retenue de traitement sont levés. Aucun recours n'est ouvert devant la chambre de recours contre cette nouvelle décision, à moins que cette nouvelle décision ne soit plus sévère que la décision qui a fait l'objet de l'avis.

§2. Si aucune sanction disciplinaire n'est infligée dans les six mois à compter de la communication de la décision judiciaire définitive, tous les effets de la suspension dans l'intérêt du service et de l'éventuelle retenue de traitement sont levés.

**Art. 206.**

La décision de suspension dans l'intérêt du service et l'éventuelle retenue de traitement sont notifiées, dans les quinze jours de la décision, à l'agent par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception. La notification fait mention des recours prévus et du délai dans lequel ils doivent être exercés.

**Art. 207.**

Sauf en cas de démission d'office ou de révocation, le traitement retenu pendant la suspension dans l'intérêt du service est remboursé à l'agent dès que la suspension dans l'intérêt du service a pris fin.

## **Titre XIII**

### **Des positions et anciennetés administratives**

#### **Chapitre premier**

#### **Des positions administratives**

**Art. 208.**

L'agent se trouve, à tout moment, dans une des positions administratives suivantes:

- 1° activité de service;
- 2° non-activité;
- 3° disponibilité.

**Art. 209.**



Pour la détermination de sa position administrative, l'agent est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.

**Art. 210.**

L'agent est réputé accomplir des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui donne droit à son traitement d'activité ou, à défaut, à la conservation de ses titres à l'avancement de traitement.

L'interruption de service n'est imputable à l'agent que lorsqu'elle est due à son initiative non justifiée ou à sa faute. Dans ces cas, l'interruption de service est réputée volontaire.

**Art. 211.**

La durée moyenne maximale du temps de travail est de trente-huit heures par semaine pour des prestations à temps plein.

**Art. 212.**

Sauf disposition contraire, l'agent qui est dans la position d'activité de service:

- 1° a droit au traitement;
- 2° a droit à l'avancement de traitement;
- 3° peut faire valoir ses titres à la promotion.

**Art. 213.**

Sauf disposition contraire, l'agent qui est dans la position de non-activité:

- 1° n'a pas droit au traitement;
- 2° n'a pas droit à l'avancement de traitement;
- 3° ne peut faire valoir ses titres à la promotion.

**Art. 214.**

L'agent ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

**Art. 215.**

L'agent qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé se trouve de plein droit en non-activité.

**Art. 216.**

Aux conditions fixées aux articles [420 à 434](#) du présent Code, l'agent peut être mis en position de disponibilité:

- 1° pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité;
- 2° pour convenances personnelles;
- 3° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

**Art. 217.**

L'agent ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

**Art. 218.**

§1<sup>er</sup>. Des traitements d'attente dont les taux sont fixés au [livre III](#) du présent Code sont alloués aux agents mis en disponibilité pour maladie ou infirmité.

§2. L'agent mis en disponibilité pour maladie ou infirmité conserve ses titres à la promotion ainsi que ses anciennetés administrative et pécuniaire.

§3. L'agent mis en disponibilité pour convenances personnelles ne reçoit aucun traitement d'attente.

Il ne peut se prévaloir de maladies ou d'infirmités contractées pendant sa période de disponibilité.

Il ne conserve pas ses titres à la promotion, à la mutation et à l'avancement de traitement.

## **Chapitre II**

### **Des anciennetés administratives**

#### **Art. 219.**

Pour l'application des dispositions réglementaires qui se fondent sur l'ancienneté, l'ordre de préférence entre agents dont l'ancienneté doit être comparée s'établit de la façon suivante:

1° l'agent dont l'ancienneté de rang est la plus grande;

2° à égalité d'ancienneté de rang, l'agent dont l'ancienneté de service est la plus grande;

3° à égalité d'anciennetés de rang et de service, l'agent le plus âgé.

#### **Art. 220.**

§1<sup>er</sup>. Constituent des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté de niveau les services effectifs que l'agent a accomplis à titre statutaire et sans interruption volontaire dans un niveau au moins équivalent à son niveau de recrutement, dans les institutions suivantes:

1° toute institution de droit international dont est membre l'Etat fédéral, une région ou une communauté;

2° toute institution de l'Etat fédéral relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire, constituée ou non en personne juridique distincte;

3° toute institution d'une région ou d'une communauté relevant du pouvoir décrétoal ou du pouvoir exécutif, constituée ou non en personne juridique distincte;

4° toute institution de droit international dont est membre:

a) un Etat membre de l'Union européenne autre que la Belgique, un Etat de l'Espace économique européen ou la Suisse;

b) une composante, analogue à une région ou à une communauté belge, d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la Belgique, d'un Etat de l'Espace économique européen ou de la Suisse;

5° toute institution, analogue aux institutions visées aux 2° et 3°, d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la Belgique, d'un Etat de l'Espace économique européen ou de la Suisse.

§2. Constituent des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté de rang les services effectifs que l'agent a accomplis à titre statutaire et sans interruption volontaire dans un rang au moins équivalent à son rang de recrutement auprès des institutions visées au §1<sup>er</sup>.

§3. Constituent des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté de service les services effectifs que l'agent a accomplis à titre statutaire ou contractuel et sans interruption volontaire auprès des institutions visées au §1<sup>er</sup>.

#### **Art. 221.**

Constituent également des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté de rang, de niveau et de service, à concurrence d'un maximum de six ans, les services accomplis à titre statutaire ou contractuel dans le secteur public ou le secteur privé ou au titre d'indépendant lorsqu'une expérience professionnelle incluant de tels services a été exigée au recrutement.

#### **Art. 222.**

Pour le calcul de l'ancienneté de rang et de niveau, sont directement admissibles les services effectifs que l'agent a prestés sans interruption volontaire comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes.

Pour les anciennetés de rang ou de niveau, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle l'agent a été nommé à un grade du rang ou du niveau considéré ou à laquelle il a été classé pour la promotion par un effet rétroactif formel de sa nomination à un tel grade.

Pour le calcul de l'ancienneté de service sont directement admissibles les services effectifs que l'agent a prestés, en faisant partie à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes.

#### **Art. 223.**

§1<sup>er</sup>. Les services admissibles qui couvrent des mois entiers sont directement valorisés dans l'ancienneté de rang, de niveau et de service.

§2. Les services admissibles qui couvrent des fractions de mois sont totalisés en fin d'année. Les fractions de mois totalisant des périodes de trente jours sont valorisés dans l'ancienneté de rang, de niveau et de service à concurrence d'un mois par période de trente jours.

Les services admissibles visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne prennent effet qu'au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit.

Les fractions de mois inférieures en fin d'année à une période de trente jours sont reportées à l'année suivante où, en fin d'exercice, les dispositions prévues aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 leur sont à nouveau appliquées.

#### **Art. 224.**

La durée des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté de rang, de niveau et de service ne peut jamais dépasser la durée réelle des périodes que couvrent les services effectifs.

#### **Art. 225.**

Les services admissibles pour le calcul de l'ancienneté de rang, de niveau et de service sont fixés par le secrétaire général à la demande de l'agent qui doit introduire sa demande au plus tard dans les trois mois de sa nomination à titre définitif. L'agent joint à sa demande tous éléments de preuve utiles. Les services admis le sont à compter du premier jour du mois qui suit la demande.

#### **Art. 226.**

L'agent muté en application du présent arrêté conserve l'ancienneté de rang, de niveau et de service acquise dans les services auxquels il appartenait avant sa mutation.

### **Titre XIV**

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

#### **Art. 227.**

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 et par le présent arrêté.

#### **Art. 228.**

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° 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 démis pour raisons disciplinaires ou révoqué.

**Art. 229.**

Entraînent également la cessation des fonctions:

1° la démission volontaire. Dans ce cas, l'agent peut abandonner son service huit jours au plus tard après avoir notifié sa démission volontaire au Secrétaire général;

2° la mise à la retraite;

3° le licenciement pour inaptitude professionnelle définitivement constatée.

**Titre XV**  
**Du statut pécuniaire**

**Chapitre premier**  
**Champ d'application et définitions**

**Art. 230.**

La rémunération d'un agent comprend:

1° le traitement;

2° l'allocation de foyer ou de résidence.

**Art. 231.**

Les traitements des agents sont fixés dans des échelles.

Les échelles de traitements comprennent:

1° un traitement minimal;

2° des traitements intermédiaires correspondant à des échelons d'ancienneté pécuniaire et résultant d'augmentations intercalaires annales, biennales et sexennales;

3° un traitement maximal.

Chaque échelle de traitements est constituée d'une série de traitements exprimés en unités monétaires correspondant à leur montant annuel, non indexé, à 100 %.

**Art. 232.**

L'ancienneté pécuniaire est constituée de la somme des services admissibles pour la fixation du traitement.

**Chapitre II**  
**Des traitements**

**Section première**  
**De la fixation des échelles de traitements.**

**Art. 233.**

Les échelles de traitements sont celles qui figurent à l' [annexe XIII](#) .

Pour certains métiers identifiés à l' [annexe II](#) , des échelles spéciales sont prévues.

**Art. 234.**

Une échelle de traitement est octroyée au porteur d'un grade conformément à la correspondance suivante:

- 1° L'échelle de traitement A1 pour le grade de secrétaire général;
- 2° L'échelle de traitement A2 pour le grade de directeur général, d'administrateur général;
- 3° L'échelle de traitement Abis pour le grade d'administrateur général adjoint et de directeur général adjoint;
- 4° L'échelle de traitement A3 pour le grade d'inspecteur général, d'inspecteur général scientifique;
- 5° L'échelle de traitement A4S pour le grade de directeur scientifique, de directeur suivant les spécifications reprises à l' [annexe II](#) ;
- 6° L'échelle de traitement A4 pour le grade de directeur, de conseiller;
- 7° L'échelle de traitement A5S pour le grade d'attaché scientifique, de premier attaché suivant les spécifications reprises à l' [annexe II](#) ;
- 8° L'échelle de traitement A5 pour le grade de premier attaché;
- 9° L'échelle de traitement A6S pour le grade d'attaché suivant les spécifications reprises à l' [annexe II](#) ;
- 10° L'échelle de traitement A6 pour le grade d'attaché;
- 11° L'échelle de traitement B1 pour le grade de premier gradué;
- 12° L'échelle de traitement B2 pour le grade de gradué principal;
- 13° L'échelle de traitement B3 pour le grade de gradué;
- 14° L'échelle de traitement C1 pour le grade de premier assistant;
- 15° L'échelle de traitement C2 pour le grade d'assistant principal;
- 16° L'échelle de traitement C3 pour le grade d'assistant;
- 17° L'échelle de traitement D1 pour le grade de premier adjoint;
- 18° L'échelle de traitement D2 pour le grade d'adjoint principal;
- 19° L'échelle de traitement D3 pour le grade d'adjoint;
- 20° L'échelle de traitement E1 pour le grade de premier opérateur;
- 21° L'échelle de traitement E2 pour le grade d'opérateur principal;
- 22° L'échelle de traitement E3 pour le grade d'opérateur.

L'agent à qui est octroyée une échelle de traitement A6S ou A5S, qui demande à exercer un autre métier pour lequel des échelles de traitement A6 ou A5 sont prévues, perd le bénéfice des échelles de traitement A6S ou A5S dès qu'il exerce cet autre métier. Le présent alinéa ne s'applique pas à l'agent qui demande à exercer le métier de conseiller en prévention de premier niveau.

#### **Art. 235.**

Le traitement de tout agent est fixé dans l'échelle de son grade.

#### **Art. 236.**

Lors de toute modification du statut pécuniaire d'un grade, le traitement lié à ce grade est à nouveau fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Dans un même grade, lorsque le nouveau traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont l'agent bénéficie au moment de l'entrée en vigueur d'une nouvelle carrière pécuniaire, le bénéfice de l'ancienne carrière pécuniaire est maintenu jusqu'à ce qu'un traitement au moins égal soit obtenu dans la nouvelle carrière pécuniaire.

#### **Art. 237.**

L'agent n'obtient, à aucun moment, dans l'échelle attachée au grade auquel il a été promu, un traitement inférieur à celui dont il bénéficiait ou aurait bénéficié dans son grade antérieur.

## Section II Des services admissibles.

### Art. 238.

§1<sup>er</sup>. Constituent des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire les services effectifs que l'agent a accomplis à titre statutaire ou contractuel et sans interruption volontaire auprès des institutions suivantes:

- 1° toute institution de droit international dont est membre l'Etat fédéral, une région ou une communauté;
- 2° toute institution de l'Etat fédéral relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire, constituée ou non en personne juridique distincte;
- 3° toute institution d'une région ou d'une communauté relevant du pouvoir décrétoal ou du pouvoir exécutif, constituée ou non en personne juridique distincte;
- 4° toute institution relevant d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une agglomération ou d'une fédération de communes, ainsi que toute institution relevant d'un établissement subordonné à une province ou à une commune;
- 5° toute autre institution de droit belge qui répond à des besoins collectifs, d'intérêt général ou local, et dans la direction de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique;
- 6° toute institution de droit international dont est membre:
  - a) un Etat membre de l'Union européenne autre que la Belgique, un Etat de l'Espace économique européen ou la Suisse;
  - b) une composante, analogue à une région ou à une communauté belge, d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la Belgique, d'un Etat de l'Espace économique européen ou de la Suisse;
- 7° toute institution, analogue aux institutions visées aux 2° à 5°, d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la Belgique, d'un Etat de l'Espace économique européen ou de la Suisse.

§2. Constituent également des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, pour une durée maximale de six ans, les services accomplis en qualité de chômeur mis au travail dans le secteur public en Belgique et dans une qualité analogue à celle de chômeur mis au travail dans le secteur public d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la Belgique, d'un Etat de l'Espace économique européen ou de la Suisse.

§3. Constituent également des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, pour une durée maximale de six ans, les services accomplis dans le secteur privé ou au titre d'indépendant. (... – AGW du 15 avril 2005, art 21)

### Art. 239.

Les services effectifs comportant des prestations incomplètes que l'agent a antérieurement accomplis dans une fonction visée à l'article [238](#) sont admissibles à concurrence de la durée proportionnelle d'une charge de travail à temps plein que ces services représentent au moment où ils sont accomplis.

### Art. 240.

§1<sup>er</sup>. Les services admissibles qui couvrent des mois entiers sont directement valorisés dans l'ancienneté pécuniaire.

§2. Les services admissibles qui couvrent des fractions de mois sont totalisés en fin d'année. Les fractions de mois totalisant des périodes de trente jours sont valorisées dans l'ancienneté pécuniaire, à concurrence d'un mois par période de trente jours.

Les services admissibles visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne prennent effet, dans l'ancienneté pécuniaire, qu'au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit. Toutefois, ces services prennent effet au jour du recrutement en qualité d'agent ou de stagiaire ou au premier jour du mois qui suit le recrutement en cette qualité lorsque le jour du recrutement ne commence pas le mois.

Les fractions de mois inférieures en fin d'année à une période de trente jours sont reportées à l'année suivante où, en fin d'exercice, les dispositions prévues aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 leur sont à nouveau appliquées.

**Art. 241.**

La durée des services admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire ne peut jamais dépasser la durée réelle des périodes que couvrent les services effectifs.

La durée des services admissibles que l'agent a prestés à titre intérimaire ou temporaire dans l'enseignement est déterminé sur la base de l'attestation délivrée par les autorités compétentes.

Les prestations complètes mentionnées sur cette attestation, pour lesquelles le paiement s'est effectué en dixième et qui ne représentent pas une année complète de services effectifs par année scolaire, sont comptabilisées jour par jour. Le nombre global des jours de service ainsi accomplis et comportant des prestations complètes est multiplié par 1,2. Le total de cette opération arithmétique est ensuite divisé par 30. Le produit obtenu donne le nombre de mois à prendre en considération; le reste est pris en considération de la manière prévue à l'article [240, §2](#).

Les prestations complètes mentionnées sur la même attestation, qui prouvent que l'agent a été occupé pendant une année scolaire complète, valent pour un total de 300 jours et représentent une année de services admissibles.

**Art. 242.**

Pour toute période durant laquelle l'agent a conservé ou perdu ses titres à l'avancement de traitement dans un grade, les services qu'il aurait accomplis à un autre titre ne sont pas pris en considération pour la fixation de son traitement dans ce grade ainsi que dans tout grade ultérieur qui s'y rattache.

**Art. 243.**

Les services admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire visés à l'article [238](#) sont fixés par le secrétaire général à la demande de l'agent. L'agent joint à sa demande tous éléments de preuve utiles. Les services admis le sont à compter du premier jour du mois qui suit la demande.

### Section III Du calcul et du paiement du traitement.

**Art. 244.**

§1<sup>er</sup>. Le traitement mensuel est égal à  $1/12^e$  du traitement.

Le traitement du mois au cours duquel l'agent est admis à la retraite ou décède est dû en entier.

§2. Le traitement horaire est égal à  $1 / (52 * h)e$  du traitement, fraction dans laquelle « h » représente, dans le régime de travail auquel l'agent est soumis, la durée hebdomadaire du travail pour des prestations à temps plein.

**Art. 245.**

Le traitement mensuel est payé à terme échu, au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.

**Art. 246.**

§1<sup>er</sup>. Le traitement du mois qui n'est pas dû intégralement est fractionné en trentièmes.

Lorsque le nombre réel des journées payables est égal ou inférieur à quinze, le nombre de trentièmes dus est égal au nombre réel des journées payables.

Lorsque le nombre réel des journées payables est supérieur à quinze, le nombre de trentièmes dus est égal à la différence entre trente et le nombre réel des journées non payables.

§2. Lorsque le mois comprend deux périodes que différencient le montant du traitement ou l'imputation budgétaire de celui-ci:

1° le nombre de trentièmes dus pour la première période est déterminé conformément au §1<sup>er</sup>;

2° le nombre total de trentièmes dus pour le mois est déterminé conformément au §1<sup>er</sup> ce nombre total est toujours égal à trente si le mois est payable intégralement;

3° le nombre de trentièmes dus pour la seconde période est égal à la différence entre le nombre total de trentièmes dus pour le mois et nombre de trentièmes dus pour la première période.

**Art. 247.**

Les traitements mensuel et horaire sont liés aux fluctuations de l'indice des prix, conformément aux règles prescrites par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses du secteur public.

Le traitement est rattaché à l'indice pivot 138,01 du 1<sup>er</sup> janvier 1990.

## **Section IV**

### **Du traitement en cas de congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales et en cas d'absences pour convenance personnelle**

**Art. 248.**

En ce qui concerne les prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ou par des raisons de convenances personnelle et par dérogation à l'article [246](#) , le traitement dû est calculé en multipliant le traitement mensuel par la fraction qui correspond à la proportion de ces prestations.

**Art. 249.**

La position de non activité suspend l'octroi des augmentations intercalaires et sexennales visées à l'article [231](#) .

## **Chapitre III De la rétribution garantie**

**Art. 250.**

L'agent a droit à une rétribution garantie.

**Art. 251.**

La rétribution annuelle de l'agent ayant atteint l'âge de 21 ans n'est jamais inférieure, pour des prestations complètes, à 13.234,20 EUR.

**Art. 252.**

La différence entre la rétribution annuelle visée à l'article [251](#) et la rémunération qui reviendrait normalement à l'agent lui est octroyée sous forme d'un supplément de traitement et incorporée à son traitement.

**Art. 253.**

N'interviennent pas dans la détermination de la rémunération toutes les indemnités et allocations autres que l'allocation de foyer ou de résidence.

**Art. 254.**

Si l'agent effectue des prestations incomplètes, le traitement fixé conformément à l'article [252](#) ne lui est accordé qu'au prorata de ces prestations.

**Art. 255.**

Le régime de liaison des traitements à l'indice des prix à la consommation s'applique à la rétribution annuelle visée aux articles [247](#) et [251](#) .



## Chapitre IV De l'allocation de foyer ou de résidence

### Art. 256.

§1<sup>er</sup>. Une allocation de foyer est attribuée:

- 1° aux agents mariés, non séparés de corps, à moins qu'elle ne soit attribuée à leur conjoint;
- 2° aux agents qui cohabitent maritalement, à moins qu'elle ne soit attribuée à l'autre membre du ménage;
- 3° aux autres agents des deux sexes ayant la charge fiscale d'un ou plusieurs enfants bénéficiaires d'allocations familiales, sauf s'ils cohabitent avec un agent qui bénéficie d'une allocation de foyer.

§2. Au cas où les deux conjoints ou cohabitants sont soumis au présent statut, l'allocation de foyer est attribuée à celui des deux qui bénéficie du traitement le moins élevé.

La détermination du traitement le moins élevé se fonde sur une comparaison des traitements exprimés en base annuelle brute non indexée, intégrant les anciennetés pécuniaires respectives et correspondant à des prestations complètes.

Dans le cas où l'un des conjoints ou cohabitants ou les deux conjoints ou cohabitants bénéficient de la rétribution garantie, abstraction faite de l'allocation de foyer à attribuer éventuellement, l'allocation de foyer est attribuée à celui qui bénéficie du traitement le plus élevé si ce dernier y a droit conformément aux dispositions de l'article [257](#) du présent arrêté.

A montants annuels égaux, les conjoints ou cohabitants peuvent, de commun accord, désigner celui des deux qui sera bénéficiaire de l'allocation de foyer.

La liquidation de l'allocation de foyer est subordonnée à une déclaration sur l'honneur rédigée par l'agent selon le modèle figurant à l' [annexe XIX](#) au présent arrêté et transmise en trois exemplaires au service chargé de la gestion du personnel.

Les dispositions du présent paragraphe sont également applicables aux agents qui cohabitent et qui remplissent les conditions visées au §1<sup>er</sup>, 3°.

§3. Une allocation de résidence est attribuée aux agents qui n'obtiennent pas l'allocation de foyer.

§4. Les agents en disponibilité ne bénéficient ni de l'allocation de foyer, ni de l'allocation de résidence.

### Art. 257.

Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence est fixé comme suit:

1° traitements n'excédant pas 16.099,83 EUR:

- a) allocation de foyer: 719,89 EUR;
- b) allocation de résidence: 359,95 EUR;

2° traitements excédant 16.099,83 EUR sans toutefois dépasser 18.329,27 EUR:

- a) allocation de foyer: 359,95 EUR;
- b) allocation de résidence: 179,98 EUR.

La rémunération de l'agent dont le traitement dépasse 16.099,83 EUR ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

La rémunération de l'agent dont le traitement dépasse 18.329,27 EUR ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

Par rémunération, il faut entendre le traitement augmenté de l'allocation complète ou partielle de foyer ou de l'allocation complète ou partielle de résidence, diminuée de la retenue pour la constitution de la pension de survie.

**Art. 258.**

Le régime de mobilité applicable aux traitements s'applique également à l'allocation de foyer, à l'allocation de résidence et aux seuils de traitements fixés pour leur attribution.

Ils sont rattachés à l'indice pivot 138,01 au 1<sup>er</sup> janvier 1990.

**Art. 259.**

L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est attribuée aux agents exerçant des fonctions à prestations incomplètes au prorata de leurs prestations.

Elle n'est pas attribuée du chef de fonctions accessoires.

**Art. 260.**

L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est payée en même temps que le traitement du mois auquel elle se rapporte. Elle est payée dans la même mesure et d'après les mêmes modalités que le traitement si celui-ci n'est pas dû pour le mois entier.

Lorsqu'au cours d'un mois survient un fait qui modifie le droit à l'allocation de foyer ou à l'allocation de résidence tel qu'il est défini à l'article [256](#), le régime le plus favorable est appliqué pour le mois entier.

## Chapitre V Du pécule de vacances

**Art. 261.**

Les agents bénéficient chaque année d'un pécule de vacances.

**Art. 262.**

Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par:

1° « prestations complètes », les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale;

2° « année de référence », l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées;

3° « traitement annuel », le traitement, le salaire, l'indemnité ou l'allocation tenant lieu de traitement ou de salaire y compris l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence éventuelle.

Pour le bénéficiaire de la rétribution garantie en application du chapitre V du présent titre, le « traitement annuel » équivaut à ladite rétribution garantie.

**Art. 263.**

Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, le montant du pécule de vacances correspond à 92 % d'un douzième du ou des traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le ou les traitement(s) du(s) pour le mois de mars de l'année de vacances.

**Art. 264.**

§1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article [263](#), en 2003, le pécule de vacances se compose d'une partie forfaitaire et d'une partie variable fixées comme suit:

a) pour la partie forfaitaire: le montant de la partie forfaitaire octroyée l'année précédente, augmenté d'une fraction dont le dénominateur est l'indice santé du mois de janvier de l'année précédente et le numérateur l'indice santé du mois de janvier de l'année considérée; le résultat obtenu est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement;

b) pour la partie variable: la partie variable équivaut à 1,1 pourcent du ou des traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) les traitements du(s) pour le mois de mars de l'année des vacances. Ce pourcentage se calcule sur le ou les traitement(s) qui aurai(en)t été du(s) pour le mois considéré, lorsque l'agent n'a bénéficié pour ledit mois d'aucun traitement ou seulement d'un traitement réduit.

§2. Par dérogation à l'article [263](#) , le montant du pécule de vacances des agents des niveaux 2+ et 2 est fixé selon les pourcentages suivants:

- 1° en 2004, 71 %;
- 2° en 2005, 81 %.

§3. Par dérogation à l'article [263](#) , le montant du pécule de vacances des agents de niveau 1 est fixé selon les pourcentages suivants:

- 1° en 2004, 55 %;
- 2° en 2005, 61 %;
- 3° en 2006, 68 %.

#### **Art. 265.**

§1<sup>er</sup>. Sont prises en considération pour le calcul du montant du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles, au cours de l'année de référence, l'agent:

- 1° a bénéficié totalement ou partiellement du traitement annuel;
- 2° n'a pu entrer en fonction ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980, à l'exclusion dans les deux cas du rappel disciplinaire;
- 3° a bénéficié d'un congé parental;
- 4° a été absent suite à un congé accordé en vue de la protection de la maternité par l'article 39, 42 et 43 *bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971;
- 5° a été dispensé du travail en application de l'article 18, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

§2. Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant celui auquel l'agent a acquis cette qualité, à condition:

- 1° d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence;
- 2° d'être entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit:
  - a) soit la date à laquelle l'agent a quitté l'établissement où il a effectué ses études dans les conditions prévues à l'article 62 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés;
  - b) soit la date à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin.

L'agent doit faire la preuve qu'il réunit les conditions requises. Cette preuve peut être fournie par toutes voies de droit, témoins y compris.

#### **Art. 266.**

Par dérogation à l'article [265](#) , ne sont pas prises en considération pour le calcul du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles l'agent a obtenu une dispense de service pour l'accomplissement d'une mission prévue à l'article [435](#) du présent Code, à l'exception des missions exercées dans le cadre du [Livre II](#) .

#### **Art. 267.**

§1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'article 265, §1<sup>er</sup>, 2° et 3°, et [§2](#) , lorsque des prestations complètes n'ont pas été accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances est fixé comme suit:

- 1° un douzième du montant annuel pour chaque période de prestations s'étendant sur la totalité d'un mois;
- 2° un trentième du montant mensuel par jour civil lorsque les prestations ne s'étendent pas sur la totalité d'un mois.

§2. L'octroi d'un traitement partiel afférent à l'exercice de prestations réduites entraîne une réduction proportionnelle du pécule de vacances.

**Art. 268.**

En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies sur base du ou des diviseur(s)-horaire(s) en vigueur dans la réglementation pécuniaire; éventuellement, la même proportion s'applique aux périodes visées à l'article 265, §1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, et [§2](#).

**Art. 269.**

Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé, qui est obtenu lorsque les pécules de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou de plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Si les retenues ou réductions doivent ou peuvent se faire sur plusieurs pécules de vacances, le pécule de vacances le moins élevé est d'abord réduit ou supprimé.

Pour l'application des alinéas précédents, il y a lieu d'entendre par pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération des jours de vacances.

**Art. 270.**

Pour l'application de l'article [269](#), l'agent qui cumule des pécules de vacances est tenu d'en communiquer le montant, ainsi que éventuellement le montant calculé pour des prestations complètes, à chaque service du personnel dont il dépend.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

**Art. 271.**

Les sommes que l'agent aurait perçues, à titre de pécule de vacances, du fait d'autres prestations accomplies pendant l'année de référence, sont déduites du montant du pécule de vacances octroyé en application de l'article [265, §2](#).

**Art. 272.**

§1<sup>er</sup>. Le pécule de vacances est payé au cours du mois de mai conformément aux articles [262](#) et [263](#).

§2. Par dérogation à la règle énoncée au paragraphe précédent, le pécule de vacances est payé dans le courant du mois qui suit la date de la mise à la retraite, du décès, de la démission, du licenciement ou de la révocation de l'intéressé.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le pécule de vacances est calculé compte tenu du montant forfaitaire, du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée; le pourcentage est appliqué au traitement annuel qui sert de base au calcul du traitement dont bénéficie l'agent à la même date.

Lorsqu'à ce moment, il ne bénéficie d'aucun traitement réduit, le pourcentage se calcule sur le ou les traitement(s) qui aurai(en)t été du(s)

## **Chapitre VI** **De l'allocation de fin d'année**

**Art. 273.**

L'agent a droit à une allocation de fin d'année.

**Art. 274.**

Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre:

1° par « rémunération »: tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte tenu des augmentations ou de diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;

2° par « rétribution »: la rémunération telle qu'elle est visée au 1° augmentée éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence;

3° par « rétribution brute »: la rétribution telle qu'elle est visée au 2°, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;

4° par « prestations complètes »: les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale;

5° par « période de référence »: la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre de l'année considérée.

**Art. 275.**

§1<sup>er</sup>. Bénéficie de la totalité du montant de l'allocation l'intéressé qui, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes, a bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence.

§2. Lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié de la totalité de sa rémunération visée au §1<sup>er</sup>, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou des prestations incomplètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

§3. Si durant la période de référence, l'intéressé, titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes a bénéficié d'un congé parental ou n'a pu entrer en fonction, ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1960, à l'exclusion dans les deux cas du rappel par mesure disciplinaire, ces périodes sont assimilées à des périodes durant lesquelles il a bénéficié de la totalité de sa rémunération.

**Art. 276.**

§1<sup>er</sup>. Lorsque les membres du personnel cumulent dans le secteur public deux ou plusieurs fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, le montant des allocations de fin d'année qui leur est octroyée de ce chef, ne peut être supérieur au montant correspondant à l'allocation la plus élevée, qui est obtenu lorsque les allocations de toutes les fonctions sont calculées sur base de prestations complètes.

§2. Si le montant visé au §1<sup>er</sup> est dépassé, la partie excédentaire est soustraite de l'allocation de fin d'année ou des allocations de fin d'année qui, calculées sur base de prestations complètes, sont les moins élevées en commençant par la plus basse.

§3. Le membre du personnel qui cumule des allocations de fin d'année est tenu de communiquer par une déclaration sur l'honneur, aux services du personnel dont il dépend, les fonctions qu'il exerce en cumul.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des sanctions disciplinaires.

**Art. 277.**

§1<sup>er</sup>. Le montant d'allocation de fin d'année est composée d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.

§2. Le montant de l'allocation de fin d'année est calculé comme suit:

1° pour la partie forfaitaire: le montant de la partie forfaitaire octroyée l'année précédente, augmenté d'une fraction dont le dénominateur est l'indice santé du mois d'octobre de l'année précédente et le numérateur l'indice santé du mois d'octobre de l'année considérée; le résultat est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement;

2° pour la partie variable: la partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rétribution due au bénéficiaire pour le mois d'octobre de l'année considérée.

§3. Si l'intéressé n'a pas bénéficié de sa rétribution pour le mois d'octobre de l'année considérée, la rétribution annuelle brute à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation est celle qui aurait servi de base pour calculer sa rétribution pour ce mois, si celle-ci avait été due.

**Art. 278.**

Pour le membre du personnel qui bénéficie de la rétribution garantie, le montant à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation de fin d'année est celui de la rétribution garantie.

**Art. 279.**

L'allocation de fin d'année est soumise aux retenues prévues en application des dispositions de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté - loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sauf pour les bénéficiaires qui sont soumis exclusivement au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé.

**Art. 280.**

L'allocation de fin d'année est liquidée et payée en une fois entre le 1<sup>er</sup> et le 15 décembre de l'année considérée.

**Art. 281.**

La liquidation et le paiement de l'allocation de fin d'année incombent au service qui a ou aurait été chargé de liquider et de payer la rémunération au bénéficiaire, soit pour le dernier mois de la période de référence, soit pour la première partie de ce mois si celui-ci comprend plusieurs parties que différencie l'imputation budgétaire de la rémunération.

**Art. 282.**

Les cas pour lesquels l'interprétation des articles [275, §2](#) , [276](#) et [277](#) présente des difficultés sont réglés par le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, sur proposition du Ministre compétent.

## **Chapitre VII**

### **De l'allocation de fonctions supérieures**

**Art. 283.**

Une allocation est accordée à l'agent qui exerce des fonctions supérieures.

**Art. 284.**

Le bénéfice de l'allocation n'est accordé que pour les mois civils durant lesquels l'exercice des fonctions est ininterrompu et complet.

Toutefois, le bénéfice de l'allocation est maintenu sans interruption à l'agent qui a perdu celle-ci en raison de la nomination d'un titulaire sur l'emploi concerné, et qui est à nouveau désigné pour l'exercice de fonctions supérieures sur le même emploi, en raison de l'absence dès la prise d'effet de la nomination dudit titulaire.

**Art. 285.**

L'allocation de fonctions supérieures est égale à la différence entre la rémunération dont l'agent bénéficierait dans l'échelle de traitement du grade correspondant à la fonction et la rémunération dont il bénéficie.

La rémunération à prendre en considération s'entend de la rémunération définie à l'article [230](#) . Le calcul et le paiement de l'allocation obéissent aux dispositions des articles [230](#) et [244 à 247](#) .

## **Chapitre VIII**

### **De l'allocation de départ**

**Art. 286.**

Sauf en cas de faute grave, une allocation de départ est accordée à l'agent licencié pour inaptitude professionnelle.

Cette allocation est égale:

- 1° au dernier traitement annuel d'activité si l'agent compte au moins vingt années de service;
- 2° aux deux tiers du dernier traitement annuel d'activité si l'agent compte au moins dix ans et moins de vingt ans de service;
- 3° à la moitié du dernier traitement annuel d'activité si l'agent compte moins de dix ans de service.

## **Titre XVI**

### **Des autres dispositions applicables aux stagiaires**

**Art. 287.**

Le stagiaire bénéficie d'office d'une dispense de service pour suivre les formations qui font l'objet de son programme de stage.

**Art. 288.**

Sont applicables aux stagiaires les dispositions suivantes du Livre I:

- 1° du [titre premier](#) , Des droits et devoirs des agents;  
( *1°bis du [titre III, chapitre VII](#) , Du changement d'affectation, et [chapitre IXbis](#) , De la mutation d'office dans l'intérêt du service – AGW du 15 avril 2005, art. 22) ;*
- 2° du [titre V, chapitre III, section III](#) , de la dispense de service pour formation de carrière;
- 3° du [titre VII](#) , Des incompatibilités;
- 4° du [titre X](#) , Du régime disciplinaire;
- 5° du [titre XI](#) , De la chambre de recours;
- 6° du [titre XII](#) , De la suspension dans l'intérêt du service;
- 7° des articles [208 à 212, 1° et 2°](#) du titre XIII, chapitre premier, Des positions administratives;

## **Titre XVII**

### **Du personnel scientifique**

#### **Chapitre premier**

#### **Dispositions générales**

**Art. 289.**

Les titres précédents sont applicables au personnel scientifique moyennant les adaptations qui figurent au présent titre.

**Art. 290.**

Sont seuls autorisés à occuper du personnel scientifique les services ou organismes énumérés à l' [annexe XIV](#) et pour lesquels le cadre organique prévoit expressément le nombre d'emplois à pourvoir en personnel scientifique.

Par personnel scientifique, il faut entendre les agents porteurs d'un des grades suivants: attaché scientifique, directeur scientifique et inspecteur général scientifique, ainsi que les personnes engagées sous contrat de travail conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du..... (*lire « du 18 décembre 2003 »*) relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel pour autant qu'ils soient occupés dans l'un des services ou organismes visés à l' [annexe XIV](#) du présent arrêté.

Les emplois des grades énumérés à l'alinéa 2 sont exclusivement réservés aux agents dont les activités impliquent principalement, au sein des services et organismes visés à l' [annexe XIV](#) , des activités de recherche scientifique ou de direction de recherches scientifiques reconnues par le Gouvernement sur proposition motivée du jury visé aux articles [291](#) et [292](#) .

#### **Art. 291.**

Il est institué pour chacun des services visés à l' [annexe XIV](#) un jury scientifique composé comme suit:

1° les deux agents les plus élevés en grade sous l'autorité desquels est placé le service ou l'organisme, ou leurs délégués;

2° trois enseignants compétents dans les matières dont traite le service ou l'organisme et issus des institutions wallonnes et francophones d'enseignement universitaire.

Les trois enseignants visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, sont désignés par le Gouvernement pour trois ans renouvelables. Ils bénéficient des indemnités pour frais de parcours et de séjour accordées aux agents de la Région. Un jeton de présence de 75 EUR par demi-journée de séance leur est alloué.

Le jury est présidé par l'agent le plus élevé en grade. Les décisions y sont prises à la majorité simple des voix, celle du président étant prépondérante en cas de partage.

Le jury exerce les compétences dévolues au directeur de la formation par le [Livre I, titre III, chapitre II](#) .

#### **Art. 292.**

Par dérogation à l'article [291](#) , le jury pour l'Institut scientifique de service public est composé comme suit:

1° les fonctionnaires généraux les plus élevés en grade sous l'autorité desquels est placé l'Institut scientifique de service public;

2° les cinq représentants des milieux scientifiques compétents dans les domaines d'activités de l'Institut scientifique de service public qui siègent à la commission scientifique et technique de l'Institut scientifique de service public en application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 10 décembre 1998 portant création d'une commission scientifique et technique auprès de l'Institut scientifique de service public.

Un jeton de présence de 75 EUR par demi-journée de séance est alloué aux personnes visées en point 2° du présent article.

Le jury est présidé par l'agent le plus élevé en grade. Les décisions y sont prises à la majorité simple des voix, celle du président étant prépondérante en cas de partage.

## **Chapitre II**

### **Du personnel scientifique statutaire**

#### **Art. 293.**

Les grades des membres du personnel scientifique statutaire appartiennent au niveau 1 et sont répartis comme suit entre les rangs fixés à l'article [6](#) :

1° au rang A4, le grade de directeur scientifique; 2° au rang A6, le grade d'attaché scientifique.

#### **Art. 294.**

Peuvent seuls être conférés par recrutement les emplois d'attaché scientifique.

#### **Art. 294 bis .**

(

*§1<sup>er</sup>. Il est pourvu à la vacance d'un emploi de directeur scientifique successivement par:*

*1° affectation d'un agent possédant le grade de directeur scientifique, dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « favorable » et qui n'est pas désigné pour un nouveau mandat;*



2° affectation d'un agent ayant possédé le grade d'attaché scientifique avant sa promotion au grade de conseiller, dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « favorable », qui n'est pas désigné pour un nouveau mandat et qui remplit la condition visée à l'article 298, 5°;

3° mutation à la demande d'un agent du même grade appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant;

4° promotion par avancement de grade d'un agent appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant;

5° mutation à la demande d'un agent du même grade n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant;

6° promotion par avancement de grade d'un agent n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant.

Toutefois, lorsqu'un emploi est libéré par mutation de son titulaire, il y est pourvu directement conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 4°.

§2. Il est pourvu à la vacance d'un emploi d'attaché scientifique successivement par:

1° mutation à la demande d'un agent du même grade appartenant au cadre organique où l'emploi est vacant;

2° mutation à la demande d'un agent du même grade n'appartenant pas au cadre organique où l'emploi est vacant;

3° recrutement – AGW du 15 avril 2005, art. 23) .

#### **Art. 295.**

Nul ne peut être nommé attaché scientifique:

1° s'il ne remplit les conditions générales d'admissibilité fixées à l'article 19, 1° à 8°;

2° s'il n'a pas accompli un stage d'une durée de quatre ans, par dérogation à l'article [22, alinéa 1<sup>er</sup>](#), et s'il n'a fait l'objet d'une évaluation annuelle favorable et motivée de son stage par le jury visé à l'article [291](#) .

3° s'il n'a témoigné d'activités et publications scientifiques suffisantes reconnues par le jury.

Les conditions d'emploi dont question à l'article 19, 6°, sont fixées par le jury.

#### **Art. 296.**

Les articles [22 à 30](#), relatifs au stage, sont applicables au personnel scientifique.

#### **Art. 297.**

Les dispositions relatives à la promotion par accession au niveau supérieur ne sont pas applicables au personnel scientifique.

#### **Art. 298.**

Peut être promu par promotion par avancement de grade au grade de directeur scientifique l'attaché scientifique qui satisfait aux conditions suivantes:

1° compter une ancienneté de niveau de huit ans;

2° justifier de l'évaluation positive;

3° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée;

4° être titulaire du brevet de direction. Cette condition n'est toutefois pas requise jusqu'au moment où les premiers brevets seront délivrés conformément au présent arrêté;

5° témoigner d'activités scientifiques dont la valeur est reconnue par le jury, assimilable à un doctorat.

#### **Art. 299.**

( Les dispositions de l'article [51bis](#) sont applicables aux procédures de mutation et de promotion visées par le présent titre – AGW du 15 avril 2005, art. 24) .

**Art. 300.**

( *La proposition du Comité de direction est établie conformément à l'article [54](#) après avis du ou des jurys scientifiques concernés – AGW du 15 avril 2005, art. 25* ) .

**Art. 301.**

( *Le classement du secrétaire général est établi conformément à l'article [76](#) après avis des jurys scientifiques concernés – AGW du 15 avril 2005, art. 26* ) .

**Art. 302.**

( *Les articles [77](#) et [78](#) sont applicables à la permutation des attachés scientifiques. Toutefois, l'avis des jurys scientifiques concernés est requis – AGW du 15 avril 2005, art. 27* ) .

**Art. 302 bis .**

(  
*Les articles [78bis](#) et [78ter](#) sont applicables à la mutation d'office dans l'intérêt du service des attachés scientifiques et des directeurs scientifiques. Toutefois, l'avis des jurys scientifiques concernés est requis – AGW du 15 avril 2005, art. 28* ) .

**Art. 303.**

Les articles [120 à 126](#) , relatifs aux concours d'accès, et les articles [132 à 138](#) , relatifs aux épreuves de validation des compétences acquises, ne sont pas applicables au personnel scientifique.

**Art. 304.**

Le [titre XVI](#) , des autres dispositions applicables au stagiaire, est applicable au personnel scientifique, à l'exception de l'article [22, alinéa 1 et 2](#) .

**Titre XVIII****Dispositions diverses, abrogatoires, transitoires et finales****Chapitre premier****Dispositions diverses****Art. 305.**

Sauf disposition contraire, pour l'application du présent arrêté aux organismes auxquels est applicable le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne, il y a lieu de substituer aux mots repris dans la colonne de gauche qui figurent dans le présent arrêté les mots qui se trouvent en regard dans la colonne de droite:

1° Région	organisme
2° ministère(s)	organisme(s)
3° secrétaire général	fonctionnaire général du rang A2 compétent en matière de personnel

En outre, pour les organismes de la catégorie B au sens de la loi du 16 mars 1954 et pour les organismes y assimilés, il faut entendre par « Gouvernement » ou « ministre », dans les dispositions ne leur conférant pas un pouvoir réglementaire, l'organe désigné par le décret, ou à défaut, l'organe auquel le décret constitutif de l'organisme a confié la gestion ou l'administration de celui-ci.

**Art. 306.**

Les délais stipulés par le présent arrêté sont des jours francs. Le jour de l'acte qui est le point de départ du délai n'y est pas compris. Le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, (*un dimanche, un jour férié légal, le 27 septembre, le 2 novembre, le 15 novembre ou le 26 décembre* – AGW du 15 avril 2005, art. 29) , le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

Toute notification est faite par lettre recommandée à la poste.

## **Chapitre II**

### **Dispositions abrogatoires**

#### **Art. 307.**

Sont abrogés:

1° l'arrêté royal du 18 mars 1940, relatif au licenciement des agents de l'Etat pour inaptitude professionnelle;

2° les articles 1 à 3 de l'arrêté ministériel du 31 juillet 1991 portant fixation du programme des concours de recrutement, des concours d'accession au niveau supérieur et des avancement de grade;

3° l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 novembre 1994 portant le statut des agents de la Région, modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 1<sup>er</sup> décembre 1994, 18 janvier 1996, 29 avril 1999, 8 juin 2000 et 19 juillet 2001;

4° l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 novembre 1994 portant le statut pécuniaire des agents de la Région, modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 1<sup>er</sup> décembre 1994, 18 juillet 2000, 13 septembre 2001 et 4 octobre 2001;

5° l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 novembre 1994 portant des dispositions d'exécution du statut des agents de la Région, modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 22 janvier 1998 et 29 avril 1999;

6° l'arrêté du Gouvernement wallon du 1<sup>er</sup> décembre 1994 fixant le statut des agents de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 janvier 1996 et par les arrêtés du Gouvernement wallon des 11 juin 1998 et 13 septembre 2001;

7° l'arrêté du Gouvernement wallon du 1<sup>er</sup> décembre 1994 fixant le statut des agents de l'Institut scientifique de service public, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 13 septembre 2001;

8° l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 octobre 1995 instituant la commission de recours en matière de stage des services du Gouvernement;

9° l'arrêté du Gouvernement wallon du 21 décembre 1995 relatif aux concours organisés pour le recrutement et l'accession à un niveau supérieur des agents de la Région, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 janvier 1997;

10° l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 mars 1998 instituant la commission de recours en matière de stage de certains organismes d'intérêt public;

11° l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 mars 1998 instituant la commission de recours en matière de stage de l'Institut scientifique de service public;

12° l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 janvier 1999 relatif à l'emploi de personnes handicapées dans les services du Gouvernement et dans certains organismes d'intérêt public;

13° l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 janvier 1999 relatif aux fonctions supérieures;

14° l'arrêté du Gouvernement wallon du 28 janvier 1999 attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence aux agents des services du Gouvernement wallon et aux agents de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne;

15° l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 juin 1999 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel scientifique des services du Gouvernement et de certains organismes d'intérêt public relevant de la région.

## **Chapitre III** **Dispositions transitoires**

### **Section première** **Des procédures de promotion**

#### **Art. 308.**

Sont nommés d'office au grade d'opérateur principal, les titulaires du grade d'opérateur qui comptent huit ans d'ancienneté pécuniaire dans le niveau 4.

#### **Art. 309.**

La condition visée à l'article 52, 4° n'est pas requise, aussi longtemps que le premier brevet de direction visé à l'article [127](#) n'est pas délivré.

#### **Art. 310.**

§1<sup>er</sup>. Les procédures de promotion aux emplois déclarés vacants avant l'entrée en vigueur du présent arrêté et en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

§2. Pour ce qui concerne la première attribution des promotions sous l'égide du présent code, les dispositions suivantes valent:

1° (... – AGW du 15 avril 2005, art. 30)

2° Dans les 10 jours qui suivent l'entrée en vigueur du code, le secrétaire général:

- a) notifie à chaque agent une proposition qui fixe son métier et son pool sur base de la fonction exercée.
- b) notifie leur affectation, sur base du cadre en vigueur, aux agents occupant un emploi de directeur.
- c) communique au Gouvernement un projet d'arrêté qui reprend l'ensemble des propositions classées par pool et par rang ainsi que l'affectation des agents occupant un emploi de directeur.

L'agent qui s'estime lésé peut, dans les 10 jours francs de la notification, introduire une réclamation motivée auprès du Ministre de la Fonction publique.

Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur du Code, le Gouvernement fixe pour chaque agent son métier, son pool et l'affectation pour les agents occupant un emploi de directeur.

3° (... – AGW du 15 avril 2005, art. 30)

4° (... – AGW du 15 avril 2005, art. 30)

5° Par dérogation à l'article [158](#) et au fur et à mesure de la désignation des mandataires, le comité de direction est composé comme suit:

- pour les ministères: des agents de rang A1 et A2 qui, à la date d'entrée en vigueur du Code, sont nommés ou désignés pour exercer des fonctions supérieures ou désignés ad interim;
- pour les organismes d'intérêt public comprenant des agents de rang A3: des agents de rang A2 et A3 qui, à la date d'entrée en vigueur du Code, sont nommés ou désignés pour exercer des fonctions supérieures ou désignés ad interim;
- pour les autres organismes d'intérêt public: des agents de rang A2 et A4 qui, à la date d'entrée en vigueur du Code, sont nommés ou désignés pour exercer des fonctions supérieures ou désignés ad interim.

6° (... – AGW du 15 avril 2005, art. 30)

Par dérogation à l'article [58. §2. alinéa 2](#) , tout candidat peut, dans les quinze jours de la notification, faire valoir ses observations ou introduire une réclamation auprès du Président du comité de direction. Le comité de direction statue sur la réclamation, dans les 15 jours de sa réception, après avoir entendu le réclamant si celui-ci en a exprimé le souhait. Le réclamant peut se faire assister de la personne de son choix.

Dans les 120 jours de l'entrée en vigueur du Code, le comité de direction transmet la proposition de classement au Gouvernement.

#### **Art. 311.**

Les procédures d'accession au niveau supérieur aux emplois déclarés vacants avant l'entrée en vigueur du présent arrêté et en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

#### **Art. 312.**

Les procédures de mutation, de transfert et de permutation aux emplois déclarés vacants avant l'entrée en vigueur du présent arrêté et en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

## **Section II**

### **Des épreuves de recrutement et de carrière**

#### **Art. 313.**

§1<sup>er</sup>. Pour chacun des cinq niveaux, à partir de la date du procès-verbal de la première réserve de recrutement constituée selon les modalités du présent arrêté, les réserves de recrutement utilisables sont les réserves des concours organisés à la demande de la région wallonne et des organismes d'intérêt public soumis au présent Code, y compris les concours pour lesquels l'appel aux candidats a été publié et qui ne sont pas clôturés.

La durée de validité de chaque réserve précitée qui expire en 2004 est prolongée d'une année.

§2. Les procédures de recrutement pour lesquelles les déclarations de vacances ont été faites avant l'entrée en vigueur du présent code se poursuivent sur base de l'arrêté du 17 novembre 1994 et des mesures dérogatoires prises sur base de l'article 8 §2 de cet arrêté.

#### **Art. 314.**

Les personnes transférées ou intégrées conservent le bénéfice de la réussite d'un concours d'accession, organisé par le SELOR à la demande de leur ministère ou organisme d'origine.

A la date d'entrée en vigueur du présent arrêté:

1° les lauréats des concours d'accession dont le procès-verbal est clôturé conservent le bénéfice de la réussite;

2° les lauréats de l'épreuve générale pour l'accession au niveau 2 ( *et 2+ – AGW du 27 mai 2004, art. 1<sup>er</sup>*) sont dispensés de l'épreuve générale prévue par le présent arrêté;

3° les détenteurs du brevet attestant de la réussite d'une épreuve de formation générale pour l'accession au niveau 1, y compris ceux qui obtiendront ultérieurement ce brevet à la suite d'une épreuve pour laquelle l'appel aux candidats a été publié et qui n'est pas clôturée, sont dispensés de l'épreuve générale prévue par le présent arrêté pour l'accession au niveau 1;

4° en ce qui concerne les trois épreuves de vérification de connaissances prévues pour l'accession au niveau 1:

a) les brevets obtenus pour des matières qui avaient été déterminées par le Secrétaire permanent au recrutement restent valables;

b) l'agent qui détient trois de ces brevets pourra s'inscrire à l'épreuve finale prévue pour l'accession au niveau 1;

c) l'agent qui détient deux de ces brevets devra réussir une épreuve de vérification de connaissances avant de pouvoir s'inscrire à l'épreuve finale pour l'accession au niveau 1;

d) l'agent qui détient un de ces brevets devra réussir deux épreuves de vérification de connaissances avant de pouvoir s'inscrire à l'épreuve finale pour l'accession au niveau 1;

e) l'agent qui détient le brevet de droit administratif ne devra pas présenter l'épreuve « droit administratif » et l'agent qui détient le brevet de marchés publics ne devra pas présenter l'épreuve « marchés publics et finances publiques »;

f) sans préjudice de l'alinéa précédent, l'agent qui doit présenter une ou deux épreuves de vérification de connaissances devra obligatoirement choisir l'épreuve « droit administratif » et/ou l'épreuve « marchés publics et finances publiques ». S'il est déjà détenteur des deux brevets correspondants, il choisira une épreuve parmi les cinq groupes de matières prévus pour l'accession au niveau 1.

*( Les épreuves d'accession au niveau supérieur qui ont débuté avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur base des dispositions qui leur étaient applicables avant l'entrée en vigueur du présent arrêté – AGW du 27 mai 2004, art. 2) .*

#### **Art. 315.**

Les fonctions supérieures accordées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont prolongées d'office et expirent au plus tard douze mois après ladite entrée en vigueur.

#### **Art. 316.**

Hormis le cas de rétrogradation, le directeur nommé sur la base des dispositions antérieures au présent arrêté est définitivement réputé titulaire du brevet de direction.

Les agents lauréats de l'examen de promotion au grade de directeur organisé en application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 novembre 1994 portant le statut des agents de la région et les agents qui ont été titulaires d'un grade de rang 11 ou d'un grade de rang 12 et qui comptent une ancienneté d'au moins neuf ans acquise dans le niveau 1 à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont réputés être définitivement porteurs du brevet de direction à l'exercice d'une fonction de direction.

#### **Art. 317.**

Les agents qui ont suivi la formation préparatoire à la promotion aux rangs A5, B2, C2, D1, D2 et E1, en application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 novembre 1994 portant statut des fonctionnaires de la Région, sont réputés définitivement lauréats du test de validation des compétences visé au présent arrêté, pour les rangs concernés.

Sont réputés définitivement lauréats du test de validation des compétences, les agents lauréats d'un examen d'avancement barémique dans le rang 26 pour l'avancement de grade au grade de gradué principal.

Sont réputés définitivement lauréats du test de validation des compétences, les agents lauréats des examens d'avancement aux grades des anciens rangs 24, 23, 22 et de l'examen d'avancement barémique dans le rang 20 pour l'avancement de grade au grade de premier assistant.

Sont réputés définitivement lauréats du test de validation des compétences, les agents qui ont été recrutés dans un grade des anciens rangs 24, 23 ou 22 pour l'avancement de grade au grade de premier assistant.

#### **Art. 318.**

Le gradué principal lauréat de l'examen de promotion au grade de premier gradué est définitivement réputé lauréat du test de validation des compétences acquises pour l'avancement au grade de premier gradué.

#### **Art. 319.**

L'assistant principal lauréat de l'examen de promotion au grade de premier assistant est définitivement réputé lauréat du test de validation des compétences acquises pour l'avancement au grade de premier assistant.

#### **Art. 320.**

Les mesures transitoires visées aux articles [316 à 319](#) s'appliquent aux agents en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

### **Section III Des incompatibilités**

**Art. 321.**

Dans les douze mois de l'entrée en vigueur du présent arrêté, les agents qui se trouvent dans la situation visée à l'article [139](#) , à l'exception de ceux pour lesquels une dérogation d'office est accordée en application de l'article [140](#) , doivent introduire une demande en autorisation de cumul conformément à l'article [140, §2 et §3](#) .

Par dérogation à l'alinéa précédent, les autorisations de cumul octroyées avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté ont une validité de trois ans à dater de leur date d'octroi.

Dans les délais prévus par l'article 140, §2 lire « l'article [140, §3](#) », les autorités qui y sont désignées statuent sur la demande.

En cas de refus de l'autorisation, l'agent met fin aux activités exercées en cumul dans le délai fixé par ces autorités et en tout cas dans les douze mois de la notification du refus.

En cas de refus de l'autorisation, le cumul dans l'enseignement, s'exerce jusqu'à la fin de l'année scolaire ou académique en cours.

Le non-respect des dispositions du présent article sont passibles de peines disciplinaires.

**Art. 322.**

La première évaluation de l'agent à compter de l'entrée en vigueur du présent arrêté est celle qui lui a été attribuée sur la base des dispositions antérieures.

Si cette évaluation fait l'objet d'une contestation, la dernière évaluation non contestée est assimilée à l'évaluation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

### **Section IV Du régime disciplinaire**

**Art. 323.**

Les procédures disciplinaires en cours sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Les organes de recours constitués avant l'entrée en vigueur du présent arrêté poursuivent l'examen des recours dans les procédures visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

### **Section V Des positions et anciennetés administratives**

**Art. 324.**

L'agent conserve les anciennetés de rang, de niveau et de service qui étaient les siennes avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

**Art. 325.**

L'agent qui souhaite obtenir une révision du calcul de ses anciennetés conformément aux articles [225](#) et [243](#) dispose d'un délai maximum de six mois à dater de l'entrée en vigueur du présent Code pour introduire sa demande. Les nouvelles anciennetés produisent leurs effets à compter du premier jour du septième mois qui suit l'entrée en vigueur du présent Code.

## Section VI Statut scientifique

### Art. 326.

Est considéré comme statutaire scientifique, le membre du personnel qui est nommé à titre définitif dans la carrière scientifique.

Est considéré comme stagiaire scientifique, le membre du personnel qui est engagé sous contrat à la suite de la réussite d'un concours d'attaché scientifique organisé par le SELOR.

Pour la personne qui, à la date d'entrée en vigueur du présent Code, bénéficie après passage devant un jury scientifique instauré par le Gouvernement wallon, d'une reconnaissance qu'elle réunit les aptitudes scientifiques figurant sur la fiche des qualifications et des aptitudes scientifiques, la durée du stage à effectuer à la suite de la réussite d'un concours d'attaché scientifique organisé par le SELOR est diminuée de la période qui s'est écoulée entre la date de ladite attestation et l'entrée en stage sans toutefois que la durée du stage soit inférieure à une année.

La présente disposition ne s'applique pas au stagiaire relevant du statut scientifique fédéral.

## Section VII Du statut pécuniaire

### Art. 327.

L'agent nommé par conversion conserve au moins la rémunération qu'il avait ou aurait obtenue, dans son ancienne échelle de traitement, au moment de sa conversion de grade.

Les agents qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, bénéficient de l'échelle de traitement A2S, conservent le bénéfice de celle-ci.

L'agent titulaire d'un ancien grade composant une carrière plane conserve au moins la rémunération qu'il avait ou aurait obtenue au moment de sa conversion de grade dans chacun des grades composant cette carrière.

## Section VIII Des comités de direction et des comités stratégiques

### Art. 328.

Les comités de direction des ministères et organismes tels que composés à l'article 310, §2, 5° exercent les compétences des comités de direction visés au présent arrêté jusqu'au moment où ils sont composés conformément aux articles [7](#) et [158](#).

Jusqu'au moment où ils sont composés conformément aux articles [7](#) et [163](#), les comités stratégiques sont composés des agents de rang A1 et A3 pour un secrétariat général et de rang A2 et A3 pour une direction générale qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont nommés ou désignés pour exercer des fonctions supérieures ou désignés ad intérim.

## Chapitre IV Dispositions finales

### Art. 329.

Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa date de publication au *Moniteur*, à l'exception:

- a) des dispositions relatives à la carrière plane visées aux articles [51, alinéa 2](#) et [308](#), qui sortent leurs effets le 1<sup>er</sup> octobre 2003.
- b) de la revalorisation des échelles de traitement des [rangs B3 et B2](#) qui sort ses effets au 1<sup>er</sup> octobre 2003;



c) de l'augmentation de 1 pour cent des échelles de traitement des [niveaux 2+ et 1](#) qui sort ses effets au 1<sup>er</sup> décembre 2003;

d) des dispositions de l'article [264, §1<sup>er</sup>](#) qui sortent leurs effets au 1<sup>er</sup> mai 2003.

**Art. 330.**

L'article 3 du décret du 6 décembre 2001 abrogeant certaines dispositions en matière de fonction publique entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

**Art. 331.**

Le ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

## **Livre II**

### **REGIME DE MANDAT POUR LES FONCTIONNAIRES GENERAUX**

#### **Chapitre premier**

##### **Définitions et champ d'application**

**Art. 332.**

Au sens du présent livre, il faut entendre par:

1° mandat: l'exercice d'un emploi de rang A1, A2 ou A3 dans le cadre d'une relation temporaire statutaire;

2° le mandataire: la personne désignée par l'autorité compétente pour exercer un mandat de rang A1, A2 ou A3;

3° le fonctionnaire général: le mandataire de rang A1, A2 ou A3;

4° organisme: organisme d'intérêt public visé par le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne;

5° organe de gestion: le conseil d'administration de l'organisme ou, à défaut, tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui dispose de tous les pouvoirs nécessaires à la réalisation des missions ou de l'objet social de l'organisme;

6° Région: la Région wallonne.

**Art. 333.**

Les emplois de rang A1, A2 et A3 des Ministères et des organismes sont attribués par mandat conformément aux dispositions du présent livre.

Sans préjudice des dispositions du présent livre, les dispositions du présent code sont applicables aux titulaires d'un mandat.

## **Chapitre II**

### **Conditions d'accès et brevet de management**

#### **Section première**

##### **Des conditions d'accès**

**Art. 334.**

Le candidat à une fonction de fonctionnaire général de rang A1 et A2 doit soit, avoir exercé pendant cinq ans un mandat prévu par le présent arrêté pour lequel il a obtenu une évaluation favorable soit, être porteur d'un diplôme donnant accès au niveau 1 ou lauréat d'un concours d'accession au niveau 1 et justifier d'une ancienneté d'au moins huit ans dans le niveau 1. Le candidat doit avoir exercé pendant au moins quatre ans une fonction équivalente à celle d'un grade au moins équivalent au rang A4, tel que visé par le livre Premier.

L'ancienneté doit avoir été acquise au sein du secteur public ou en qualité de membre d'une assemblée législative ou d'attaché auprès d'un groupe parlementaire d'un parti francophone auprès d'une assemblée législative.

**Art. 335.**

Le candidat à une fonction de fonctionnaire général de rang A3 doit soit, avoir exercé pendant cinq ans un mandat prévu par le présent arrêté pour lequel il a obtenu une évaluation favorable soit, être porteur d'un diplôme donnant accès au niveau 1 ou lauréat d'un concours d'accès au niveau 1 et justifier d'une ancienneté d'au moins huit ans dans le niveau 1 au sein du secteur public ou en qualité de membre d'une assemblée législative ou d'attaché d'un groupe d'un parti francophone auprès d'une assemblée législative ou d'une expérience de gestion d'au moins huit ans dans le secteur privé.

**Art. 336.**

Les candidats au mandat justifiant d'une expérience au sein du secteur public ne peuvent être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée.

Ils doivent justifier d'une évaluation favorable.

Nul ne peut être désigné pour un mandat s'il ne répond pas aux conditions suivantes:

- 1° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction et n'avoir encouru aucune condamnation pénale incompatible avec l'exercice d'un mandat;
- 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;
- 5° être titulaire du brevet de management;
- 6° ne pas bénéficier d'un congé politique d'office de plus de quatre jours par mois;
- 7° en application de la réglementation relative au congé politique, s'engager à ne pas demander de dispenses de service ou de congés politiques facultatifs qui conduiraient en les cumulant avec le congé politique d'office à dépasser un total de quatre jours ouvrables d'absence par mois.

## **Section II**

### **Du brevet de management**

**Art. 337.**

Le brevet de management est délivré dans le cadre d'un programme de formation de niveau universitaire. Le contenu du programme, les conditions d'accès et les conditions de réussite sont arrêtés par le Gouvernement sur avis de la Commission des programmes visée par le livre Premier.

## **Chapitre III**

### **Sélection et désignation**

#### **Section première**

#### **Déclarations de vacance et lettres de missions**

**Art. 338.**

§1<sup>er</sup>. Chaque emploi à pourvoir par mandat est déclaré vacant par le Gouvernement. Toutefois, le mandataire dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « favorable » peut être reconduit par le Gouvernement dans ce mandat sans qu'il soit procédé à la déclaration de vacance, moyennant l'accord du mandataire.

§2. Pour chaque emploi à pourvoir par mandat, le Gouvernement établit une lettre de mission, sur proposition conjointe du ou des ministre(s) fonctionnellement compétent(s), et, le cas échéant, de l'organe de gestion concerné, après avis du Ministre de la Fonction publique et du Ministre du Budget.

Pour chaque emploi à pourvoir par mandat au sein d'un organisme soumis à un contrat de gestion, la lettre de mission s'inscrit dans le cadre du contrat en cours.

§3. La lettre de mission comporte les éléments suivants:

1° la description de fonction et le profil de compétence de la fonction à pourvoir. Pour les emplois de rang A3, la description de fonction mentionne, le cas échéant:

a) le ou les diplômes requis;

b) au sein de l'ancienneté visée à l'article [335](#), le nombre d'années qui doivent avoir été prestées dans le cadre d'un statut scientifique pour les inspecteurs généraux scientifiques.

2° les objectifs politiques à atteindre pour les diverses missions, notamment sur la base de la Déclaration de politique régionale;

3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués;

4° les délégations de pouvoirs.

§4. Le Gouvernement lance l'appel aux candidatures. Cet appel est publié au *Moniteur belge* et dans au moins deux quotidiens francophones.

Il contient au moins une synthèse de la lettre de mission afférente à chaque emploi et indique le service auprès duquel une version complète peut être obtenue.

Le délai de dépôt des candidatures est d'au moins 30 jours à compter du jour de la publication au *Moniteur belge*.

Les candidatures sont introduites par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la commission de sélection.

Elles doivent comprendre:

1° le cas échéant, une copie certifiée conforme du ou des diplômes requis;

2° un curriculum vitae comprenant un exposé des titres et mérites, accompagné des attestations relatives à l'ancienneté ou à l'expérience invoquée;

3° une lettre de motivation pour chaque emploi postulé contenant notamment l'exposé de la manière selon laquelle le candidat envisage d'exercer le mandat.

4° un certificat de bonnes conduite, vie et moeurs;

5° les renseignements relatifs à la situation de milice;

6° les justifications relatives au brevet de management.

N.B. Le Gouvernement a approuvé une première série de 17 lettres de mission qui ont été publiées par le *Moniteur belge* du 23 avril 2004 (pages 24131 et suivantes).

## Section II Sélection et désignation

### Art. 339.

La sélection des candidats s'effectue par l'intermédiaire du SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale.

### Art. 340.

§1<sup>er</sup>. Il est créé des commissions de sélection composées de sept membres désignés par le Gouvernement. Elles rendent un avis motivé sur le degré d'adéquation des compétences, d'aptitude relationnelle et de management de chaque candidat par rapport aux éléments contenus dans la description de fonction et dans le profil de compétences.

§2. Chaque commission de sélection comprend:

1° l'Administrateur délégué du Selor - Bureau de sélection et de recrutement de l'Administration fédérale ou son délégué, qui assure la présidence de la commission;

2° deux professeurs d'université;

3° quatre agents, titulaires d'un grade équivalent au grade de rang A2 au moins désignés selon les modalités suivantes:

a) pour les mandats déclarés vacants au rang A1: quatre agents externes à la Région;

b) pour les mandats déclarés vacants dans un ministère au rang A2: trois agents externes à la Région et le mandataire de rang A1 du ministère;

c) pour les mandats déclarés vacants dans un organisme au rang A2: quatre agents externes à la Région;

d) pour les mandats déclarés vacants dans une direction générale d'un ministère au rang A3: deux agents externes à la Région et le mandataire de rang A1 du ministère ainsi que le mandataire de rang A2 qui sera le supérieur hiérarchique direct du mandataire;

e) pour les mandats déclarés vacants dans un secrétariat général d'un ministère au rang A3: deux agents externes à la Région et les deux mandataires de rang A1 des ministères;

f) pour les mandats déclarés vacants dans un organisme au rang A3: trois agents externes à la Région ainsi que le mandataire de rang A2 qui sera le supérieur hiérarchique direct du mandataire.

§3. A l'exception des membres de droit, le Gouvernement désigne les membres de la commission pour une période de quatre ans renouvelable.

Lorsqu'un membre perd la qualité en vertu de laquelle il a été désigné au sein de la commission, le Gouvernement procède sans délai à son remplacement.

§4. La qualité de membre d'une commission de sélection est incompatible avec celle de membre d'un gouvernement, de membre d'une assemblée parlementaire, de membre d'un organe visé au [Livre III, CHXV, section III](#) ou d'attaché parlementaire.

Nul ne peut siéger dans une commission de sélection s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité ou s'il est lui-même candidat à un mandat.

§5. Les membres extérieurs à la Région et au SELOR, désignés au sein de la commission, bénéficient d'une allocation de présence de 75 euros par demi-journée. Ces montants sont indexés, conformément aux règles prescrites par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public, modifiée par l'arrêté royal n°178 du 30 décembre 1982. Ils sont rattachés à l'indice pivot 138.01. du 1<sup>er</sup> janvier 1990.

§6. Chaque commission de sélection est assistée d'un secrétariat, placé sous l'autorité du président, et composé d'agents des Services du Gouvernement qui ne sont pas candidats à un des mandats à pourvoir.

Le secrétariat est composé d'au moins un membre du personnel de niveau 1, qui assure la fonction de secrétaire de commission, et un membre du personnel de niveau 1 ou 2+.

§7. Le règlement d'ordre intérieur des Commissions est approuvé par le Gouvernement.

#### **Art. 341.**

§1<sup>er</sup>. La sélection en vue de l'attribution de chaque mandat contient les étapes suivantes:

1° Après instruction des dossiers par le SELOR, la commission ad hoc constate que les candidats satisfont aux conditions générales et particulières d'admissibilité visées aux articles [334](#), [335](#) et [336](#), précisées dans la déclaration de vacance et si les candidatures contiennent les éléments prévus à l'article [338. §4](#). Les équivalences et années d'ancienneté visées aux articles [334](#) et [335](#) sont appréciées par la commission. Les candidats qui ne satisfont pas aux conditions d'admissibilité sont exclus de la participation aux autres étapes.

2° Pour tous les candidats déclarés admissibles par la commission ad hoc à un emploi de même rang, une évaluation des aptitudes des candidats est réalisée par des experts, désignés par le Gouvernement au sein

d'une liste proposée par le SELOR. Le Gouvernement approuve la méthodologie d'évaluation des aptitudes proposée par le SELOR. Le rapport d'évaluation des aptitudes de chaque candidat est communiqué au président de la commission ad hoc.

3° La commission ad hoc soumet chaque candidat à une épreuve orale en vue d'apprécier ses compétences managériales et sa motivation, notamment en regard de la lettre de mission.

4° A l'issue de l'épreuve orale et au vu du rapport d'évaluation des aptitudes, la commission ad hoc rend un avis motivé provisoire sur chaque candidat et inscrit provisoirement chaque candidat dans le groupe A ou B selon qu'il convient ou non pour exercer la fonction. A l'intérieur du groupe A, les candidats sont classés. Quand les candidats sont jugés équivalents, ils sont classés ex aequo.

§2. A l'issue de la constatation de l'admissibilité de chaque candidat visée au §1, 1°, la commission ad hoc rend une décision motivée et la notifie par lettre recommandée à la poste à chaque candidat.

Dans les quinze jours qui suivent cette notification, chaque candidat peut introduire une réclamation écrite et motivée par lettre recommandée à la poste auprès du président de la commission ad hoc, et peut demander à être entendu.

Après examen des réclamations, la commission ad hoc statue définitivement sur l'admissibilité du candidat et lui notifie sa décision.

§3. L'avis motivé provisoire, l'inscription provisoire et le classement provisoire prévu au §1, 4° sont notifiés à chacun des candidats par lettre recommandée à la poste.

Dans les dix jours qui suivent cette notification, chaque candidat peut introduire une réclamation écrite et motivée par lettre recommandée à la poste auprès du président de la commission ad hoc et peut demander à être entendu.

Après examen des réclamations et après avoir entendu les candidats qui en font la demande, la commission ad hoc établit les avis motivés définitifs, une proposition définitive d'inscription et de classement et les communique aux membres du Gouvernement et, le cas échéant, à l'organe de gestion.

§4. Les mandataires sont désignés par arrêté du Gouvernement parmi les candidats du groupe A sur proposition du Ministre de la Fonction publique et du ou des ministre(s) fonctionnellement compétent(s).

Pour l'ensemble des emplois aux rangs A1 et A2 visés à l'article [333](#), le Gouvernement veille à ce que 60 % au minimum des candidats désignés justifient de l'ancienneté requise au sein des services du Gouvernement wallon ou des organismes qui en dépendent.

Pour l'ensemble des emplois au rang A3 visés à l'article [333](#), le Gouvernement veille à ce que 60 % au minimum des candidats désignés justifient de l'ancienneté requise au sein des services du Gouvernement wallon ou des organismes qui en dépendent et à ce que les autres candidats désignés justifient de l'ancienneté requise au sein des autres services publics ou pour un maximum de 20% de l'ensemble au sein du secteur privé.

#### **Art. 342.**

§1<sup>er</sup>. Dans les trois mois à dater de l'attribution du mandat, le mandataire transmet pour approbation au Gouvernement un projet de plan opérationnel, qui comporte la description des éléments suivants:

1° la mise en oeuvre, dans les 27 mois, des prestations concrètes résultant des objectifs stratégiques et opérationnels qui répondent à la lettre de mission visée à l'article [338. §3](#), en tenant compte des moyens budgétaires et des ressources humaines attribués;

2° la répartition des moyens budgétaires et des ressources humaines nécessaires à la mise en oeuvre des prestations visées au 1°.

§2. Avant d'être soumis au Gouvernement en vue de son approbation, le plan est négocié entre le mandataire et le ou les ministre(s) fonctionnellement compétent(s) le cas échéant après avis de l'organe de gestion.

§3. En cas de désaccord entre le Gouvernement et le mandataire sur le contenu du projet de plan opérationnel il est mis fin immédiatement au mandat, le cas échéant après avis de l'organe de gestion.

#### **Art. 343.**

Lorsque les éléments de la lettre de mission visés à l'article 338, §3, 2°, 3° et 4° sont modifiés, le plan opérationnel est revu conformément à la procédure prévue à l'article [342](#) .

Lorsque l'évaluation du mandataire a été réalisée conformément à l'article [350](#) , le plan opérationnel peut être revu à la demande du Gouvernement, conformément à la procédure prévue à l'article [342](#) .

Le mandataire peut demander à revoir le plan opérationnel lorsque les moyens budgétaires et les ressources humaines attribuées ou d'autres éléments substantiels de la lettre de mission sont modifiés. Cette révision du plan se fait conformément à la procédure prévue à l'article [342](#) .

## **Chapitre IV**

### **Durée du mandat**

#### **Art. 344.**

§1<sup>er</sup> Les mandats sont attribués pour un terme de cinq ans.

§2. Pour les fonctionnaires généraux de rang A1 ou A2, le mandat débute au plus tard six mois après l'installation du premier Gouvernement élu par le Conseil régional wallon issu des dernières élections régionales.

Pour les fonctionnaires généraux de rang A3, le mandat débute au plus tard douze mois après l'installation du premier Gouvernement élu par le Conseil régional wallon issu des dernières élections régionales.

§3. Le Gouvernement peut prolonger, par périodes maximales de trois mois, les délais visés

au §2. Dans ce cas, la durée du mandat visée au §1<sup>er</sup> est réduite à due concurrence.

§4. Le mandat prend fin de plein droit à l'issue du délai prévu au §1. Toutefois, le mandataire poursuit l'exercice de ses fonctions jusqu'à la désignation de son successeur.

#### **Art. 345.**

§1<sup>er</sup>. Le mandat prend fin de façon anticipée dans les cas suivants:

1° la démission volontaire du mandat;

2° la perte de la qualité d'agent dans les cas prévus par l'article 23 de l'ARPG;

3° une sanction disciplinaire définitive autre que le rappel à l'ordre, le blâme, la démission d'office et la révocation;

4° l'évaluation défavorable en cours de mandat;

5° la mise à la retraite;

6° le bénéfice d'un congé politique d'office de plus de quatre jours par mois;

7° le bénéfice de dispenses de service ou de congés politiques facultatifs qui conduisent en les cumulant avec le congé politique d'office à dépasser un total de quatre jours ouvrables d'absence par mois, en application de la réglementation relative au congé politique;

8° l'application de l'article [342, §3](#) .

Par ailleurs, le Gouvernement peut mettre fin au mandat pour cause de maladie d'une durée cumulée de plus de six mois pendant le mandat en cours.

Toute offre de démission doit être assortie d'un préavis de trois mois, sauf durée plus courte arrêtée de commun accord entre les parties.

§2. En cas de fin anticipée du mandat et dès lors qu'il reste au moment de la désignation du nouveau mandataire plus de deux ans d'exercice pour terminer le mandat en cours, le Gouvernement procède sans délai au remplacement du mandataire.

En cas de fin prévisible du mandat pour une des causes visées au §1<sup>er</sup>, alinéa 1, et dès lors qu'il reste au moment de la désignation du nouveau mandataire plus de deux ans d'exercice pour terminer le mandat en cours, le Gouvernement peut anticiper d'un an maximum la déclaration de vacance afin de procéder au remplacement du mandataire directement après son départ.

Le remplacement du mandataire se fait soit, par la désignation d'un autre candidat classé dans la catégorie A lors du précédent appel à candidatures à ce mandat, sous réserve de vérifier à nouveau les conditions d'admissibilité, soit, par un nouvel appel à candidatures.

Le mandataire appelé à remplacer le titulaire d'un mandat achève ledit mandat. Il est tenu de respecter le plan opérationnel en cours. Il peut toutefois demander sa révision dans les cas et selon la procédure indiqués à l'article [343](#).

§3. Le Gouvernement peut désigner, sur la proposition conjointe du Ministre de la Fonction publique et du ou des ministre(s) fonctionnellement compétent(s), un mandataire ou un agent pour exercer les fonctions supérieures pour une période maximale de douze mois renouvelable une seule fois, dans les cas suivants:

- 1° absence prévisible du mandataire pendant une période de plus de deux mois;
- 2° absence du mandataire dans les cas visés au §2 et dans l'attente de la désignation d'un nouveau mandataire.

Tout agent désigné pour exercer les fonctions supérieures doit remplir les conditions prévues aux articles [334](#), [335](#) et [336](#) du présent arrêté. Si aucun agent ne remplit l'ensemble de ces conditions, il peut être dérogé à la condition prévue à l'article 336, alinéa 3, 5°.

## Chapitre V Situation administrative et pécuniaire

### Section première De l'exercice du mandat

#### **Art. 346.**

Le mandat est temporaire. Il ne donne aucun droit à une nomination définitive à la fonction qu'il confère.

Le mandataire est désigné à titre temporaire par arrêté du Gouvernement. Il exerce son mandat à temps plein.

#### **Art. 347.**

Pendant la durée du mandat, le mandataire ne peut:

- 1° obtenir un congé pour interruption de la carrière professionnelle à l'exception du congé parental, de l'interruption de carrière pour soins palliatifs et du congé pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave;
- 2° obtenir un congé pour exercer une fonction dans un organe visé au [LivreIII.CXV. section III](#) .
- 3° obtenir l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenances personnelles et pour raisons sociales et familiales;
- 4° bénéficier d'un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu;
- 5° bénéficier d'un congé pour mission autre que celui qui lui est accordé pour exercer un mandat au sens du présent arrêté;
- 6° obtenir un départ anticipé à mi-temps;
- 7° obtenir un congé pour accomplir un stage;
- 8° bénéficier de la semaine volontaire des quatre jours;
- 9° obtenir un congé pour être mis à disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique;

10° être placé en disponibilité pour convenances personnelles;

( 11° être promu au rang A4 – AGW du 1<sup>er</sup> avril 2004, art. 3) .

**Art. 348.**

L'agent qui, au moment de sa désignation à un mandat, est nommé à titre définitif au sein des Services du Gouvernement ou d'un organisme, est mis d'office, pour la durée du mandat, en congé pour mission d'intérêt général dans son emploi initial.

Son emploi est déclaré vacant six mois après sa désignation sauf décision contraire du Gouvernement.

## **Section II De la rémunération.**

**Art. 349.**

Tout mandataire bénéficie de l'échelle de traitement correspondant au grade de la fonction qu'il exerce, augmentée d'un montant de 8 507,09 euros pour les mandats de rang A1 et A2 et d'un montant de 6 465,39 euros pour les mandats de rang A3.

Ces montants sont rattachés à l'indice pivot 138,01 au 1<sup>er</sup> janvier 1990.

## **Chapitre VI Evaluation**

**Art. 350.**

L'évaluation des mandataires par le Gouvernement a lieu à mi-mandat, entre le 27<sup>e</sup> et le 30<sup>e</sup> mois, et en fin de mandat, entre le 55<sup>e</sup> et le 58<sup>e</sup> mois.

L'évaluation des personnes visées à l'article [345. §2. alinéa 3](#) , par le Gouvernement a lieu pendant les mêmes périodes que celles fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'évaluation porte sur le niveau de réalisation des objectifs et sur les prestations concrètes résultant des objectifs stratégiques et opérationnels qui répondent à la lettre de mission et au plan opérationnel.

Si des raisons particulières inhérentes au comportement du mandataire le justifient, le Gouvernement peut décider qu'une évaluation ponctuelle ou complémentaire doit être réalisée pour un mandataire, auquel cas le Ministre de la Fonction publique en informe le Président de la commission d'évaluation visée à l'article [351](#) .

**Art. 351.**

§1<sup>er</sup>. Il est créé des commissions d'évaluation composées de sept membres désignés par le Gouvernement pour une période de quatre ans renouvelable.

La composition de la commission d'évaluation est identique pour les mandataires de rang A3 d'un même secrétariat général ou d'une même direction générale ou d'un même organisme.

§2. Chaque commission d'évaluation comprend:

1° trois professeurs d'université dont un assure la présidence de la commission;

2° quatre agents, titulaires d'un grade équivalent au grade de rang A2 au moins désignés selon les modalités suivantes:

a) pour l'évaluation des fonctionnaires généraux exerçant un mandat de rang A1, le mandataire de rang A1 du ministère dont ne relève pas le mandataire évalué et trois agents externes à la Région;

b) pour l'évaluation de tous les fonctionnaires généraux exerçant un mandat de rang A2 dans un ministère: le mandataire de rang A1 du ministère dont ne relève pas le mandataire évalué ainsi qu'un mandataire de rang A2 d'un autre ministère et deux agents externes à la Région;



c) pour l'évaluation des fonctionnaires généraux exerçant un mandat de rang A2 dans un organisme: un mandataire de rang A2 d'un autre organisme et trois agents externes à la Région;

d) pour l'évaluation de tous les fonctionnaires généraux exerçant un mandat de rang A3 dans une direction générale d'un ministère: le mandataire de rang A1 du ministère dont ne relève pas le mandataire évalué ainsi qu'un mandataire de rang A2 sans lien hiérarchique avec le mandataire évalué et deux agents externes à la Région;

e) pour l'évaluation de tous les fonctionnaires généraux exerçant un mandat de rang A3 dans un secrétariat général d'un ministère: le mandataire de rang A1 du ministère dont ne relève pas le mandataire évalué ainsi qu'un mandataire de rang A2 d'un ministère et deux agents externes à la Région;

f) pour l'évaluation de tous les fonctionnaires généraux exerçant un mandat de rang A3 dans un organisme: un mandataire de rang A2 sans lien hiérarchique avec le mandataire évalué et trois agents externes à la Région.

Si un membre perd la qualité en vertu de laquelle il a été désigné au sein d'une commission d'évaluation, le Gouvernement procède sans délai à son remplacement.

L'agent, titulaire d'un grade de rang A2 au moins d'un ministère ou organisme, peut refuser de siéger dans une commission. Le Gouvernement désigne un autre agent d'un ministère ou organisme, titulaire d'un grade de rang A2 au moins. A défaut de candidat, le Gouvernement peut désigner un agent externe à la Région supplémentaire.

§3. La candidature d'un mandataire qui a siégé dans une commission d'évaluation est irrecevable au plus prochain appel à candidature du mandat concerné par l'évaluation.

§4. L'article [340, §§3 à 7](#) est applicable mutatis mutandis aux commissions d'évaluation.

#### **Art. 352.**

La procédure d'évaluation débute le 1<sup>er</sup> jour du 27<sup>ième</sup> mois et du 55<sup>ième</sup> mois de la durée initiale du mandat ou, en cas de circonstance particulière visée à l'article [350, alinéa 4](#), le jour de la demande adressée au président de la commission d'évaluation.

Dès le début de la procédure, le président demande qu'un rapport motivé lui soit adressé dans le mois par:

- 1° le mandataire;
- 2° le supérieur hiérarchique immédiat;
- 3° l'organe de gestion;
- 4° le ou les ministre(s) fonctionnel(s) dont relève le mandataire évalué.

La commission d'évaluation entend, dans le mois qui suit le terme fixé pour la remise des avis motivés, toute personne jugée utile, moyennant motivation. Dans les quinze jours de son avis, la commission notifie sa proposition d'évaluation aux membres du Gouvernement et, par lettre recommandée à la poste, au mandataire.

En cas de proposition d'évaluation autre que favorable, le mandataire doit avoir été entendu. Dans ce cas, il peut se faire assister par une personne de son choix.

#### **Art. 353.**

§1<sup>er</sup>. Il est institué une commission de recours des mandataires compétente en matière d'évaluation.

Dans les quinze jours de la réception de la notification de la proposition d'évaluation, le mandataire peut introduire un recours auprès de la commission de recours des mandataires et peut demander à être entendu. La commission statue dans le mois. A défaut, la proposition d'évaluation devient définitive. La commission de recours notifie sa décision aux membres du Gouvernement et, par lettre recommandée à la poste, au mandataire.

§2. La commission de recours des mandataires visée au §1 est composée de trois membres effectifs et de trois membres suppléants spécialisés en gestion de ressources humaines externes à la Fonction publique régionale dont au moins un professeur d'université qui la préside.

Le Gouvernement désigne les membres de la commission de recours pour une période de quatre ans renouvelable.

Nul ne peut siéger dans la commission de recours s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité.

Les membres désignés au sein de la commission, bénéficient d'une allocation de présence de 75 euros par séance. Ces montants sont indexés, conformément aux règles prescrites par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public, modifiée par l'arrêté royal n°178 du 30 décembre 1982. Ils sont rattachés à l'indice pivot 138.01. au 1<sup>er</sup> janvier 1990.

La commission est assistée d'un secrétariat, placé sous l'autorité du président. Il est assuré par un greffier et un greffier suppléant, tous deux agents de niveau 1 des Services du Gouvernement qui ne sont pas candidats à un des mandats à pourvoir.

Le règlement d'ordre intérieur de la commission de recours est approuvé par le Gouvernement.

#### **Art. 354.**

L'évaluation fait l'objet d'une des mentions suivantes:

1° « favorable »: lorsque les objectifs stratégiques et opérationnels contenus dans le plan opérationnel ont été réalisés quantitativement et qualitativement:

a) totalement et dans les délais prévus;

b) ou, soit de manière partielle, soit hors délai, pour autant que le mandataire justifie que c'est en raison de circonstances imprévisibles ou totalement indépendantes de lui-même;

2° « réservée »: lorsque les objectifs stratégiques et opérationnels contenus dans le plan opérationnel n'ont été que partiellement réalisés quantitativement et qualitativement;

3° « défavorable »: lorsque les objectifs stratégiques et opérationnels contenus dans le plan opérationnel n'ont, globalement pas été réalisés quantitativement et qualitativement de sorte que la mise en oeuvre du plan se trouve mise en péril..

#### **Art. 355.**

Le mandataire auquel est attribuée une évaluation « favorable » en cours de mandat poursuit l'exercice de son mandat.

En cas d'attribution d'une évaluation « réservée » en cours de mandat, une nouvelle évaluation est réalisée, dans les neuf à douze mois qui suivent, et conduit à l'attribution d'une mention « favorable » ou « défavorable ».

En cas d'attribution d'une évaluation « réservée » en cours de mandat, le Gouvernement peut adapter le plan opérationnel et enjoindre au mandataire notamment de suivre des formations en matière de gestion.

En cas d'évaluation « défavorable » en cours de mandat, il est mis fin au mandat de manière anticipée.

#### **Art. 356.**

( §1<sup>er</sup> – AGW du 1<sup>er</sup> avril 2004, art. 4, §1<sup>er</sup>) . Tout mandataire dont le mandat n'est pas renouvelé et qui justifie d'une évaluation favorable bénéficie d'un congé rémunéré de trois semaines, la rémunération étant celle qui a été perçue pendant l'exercice du mandat.

( §2. *Le Gouvernement détermine, parmi les services du Gouvernement ou les organismes, celui qui devient l'employeur de l'agent dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « favorable » et qui n'est pas désigné pour un nouveau mandat. En cas de changement d'employeur, il motive sa décision.*

*Si le nouvel employeur déterminé par le Gouvernement est un organisme, l'accord préalable de l'organe de gestion est nécessaire.*

§3. *L'agent de rang A4 est de plein droit affecté auprès du Collège des fonctionnaires dirigeants visé à l'article 153. Il est réputé disposer d'une évaluation favorable au rang A4.*

Le Collège le charge, dans les trois mois de la fin de son mandat, d'une mission en rapport avec son grade, son expérience et ses qualifications. Il est placé sous l'autorité hiérarchique d'un des membres du Collège. L'affectation de l'agent est déterminée conformément à l'article [444](#) du Code.

§4. L'agent de rang A6 ou A5 est affecté par le Conseil de direction sur un emploi de son grade. Il est réputé disposer de l'évaluation favorable au rang A6 ou A5. L'affectation de l'agent est déterminée conformément à l'article [444](#) du Code.

§5. Le Gouvernement propose à la personne qui, avant sa désignation en tant que mandataire, n'est pas un agent des services du Gouvernement ou des organismes, dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « favorable » et qui n'est pas désigné pour un nouveau mandat, un contrat d'expert avec l'échelle de traitement A4, à conclure avec l'un des services du Gouvernement ou organismes.

Le Gouvernement doit solliciter l'accord de l'organe de gestion de l'organisme concerné.

Le contrat précise le pool ainsi que la mission en relation avec son grade, son expérience et ses qualifications. Il est placé sous l'autorité d'un des membres du Comité stratégique – AGW du 1<sup>er</sup> avril 2004, art. 4, §2) .

#### **Art. 357.**

Par dérogation aux articles [334 à 336](#) , le mandataire dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « réservée » voit son mandat remis en concurrence et n'est pas admissible à poser sa candidature au même mandat ou à un mandat d'un rang supérieur pour le terme qui suit.

Dans le cas où l'agent n'est pas redésigné à un mandat, le Gouvernement détermine, parmi ses services ou parmi les organismes, celui qui devient l'employeur de l'agent dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « réservée ». En cas de changement d'employeur, il motive sa décision. L'affectation de l'agent est déterminée conformément au [444](#) .

L'agent de rang A4 est chargé d'une mission par le Conseil de Direction visé à l'art. [158](#) et est évalué après 6 mois, conformément au [Livre I, TVIII](#) .

L'agent de rang A5 ou A6 est affecté par le Conseil de Direction sur un emploi de son grade et est évalué après 6 mois, conformément au [Livre I, TVIII](#) .

#### **Art. 358.**

Le mandataire qui a reçu une évaluation défavorable n'est pas recevable à poser sa candidature à un mandat pour le terme qui suit.

Le Gouvernement détermine, parmi ses services ou parmi les organismes, celui qui devient l'employeur de l'agent dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention défavorable. En cas de changement d'employeur, il motive sa décision. L'affectation de l'agent est déterminée conformément au [444](#) .

L'agent de rang A4 est chargé d'une mission par le Conseil de Direction visé à l'art. [158](#) et est évalué après 6 mois, conformément au [Livre I, TVIII](#) .

L'agent de rang A5 ou A6 est affecté par le Conseil de Direction sur un emploi de son grade et est évalué après 6 mois, conformément au [Livre I, TVIII](#) .

## **Chapitre VII Procédure disciplinaire**

#### **Art. 359.**

§1<sup>er</sup>. L'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire général de rang A1 est entamée par le Ministre qui a la fonction publique dans ses attributions.

A tous les stades de la procédure, le mandataire peut se faire assister par un défenseur de son choix.

Après avoir entendu l'intéressé, le Ministre propose une sanction. Il notifie sa proposition au mandataire par lettre recommandée à la poste et en informe les membres du Gouvernement.

§2. L'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire général de rang A2 ou A3 d'un service du Gouvernement ou d'un organisme, est entamée selon le cas par le supérieur hiérarchique ou par le Ministre de la Fonction publique et le ministre fonctionnellement compétent s'il n'existe pas de supérieur hiérarchique.

A tous les stades de la procédure, le mandataire peut se faire assister par un défenseur de son choix.

Après avoir entendu l'intéressé, le supérieur hiérarchique ou le Ministre fonctionnellement compétent propose, sur avis de l'organe de gestion, une sanction.

Le supérieur hiérarchique ou le Ministre de la Fonction publique notifie la proposition au mandataire par lettre recommandée à la poste et en informe les membres du Gouvernement.

#### **Art. 360.**

§1<sup>er</sup>. Le mandataire peut saisir la chambre de recours des mandataires en matière disciplinaire de la proposition de sanction, dans les quinze jours de sa notification. A défaut, la proposition de sanction devient définitive.

§2. La chambre de recours est composée des membres de la Commission de recours en matière d'évaluation visée à l'article [353](#) et du magistrat, président de la chambre de recours visée au [chapitre premier du Titre XI du livre I](#) du présent Code, qui la préside.

§3. Après avoir entendu ou convoqué l'agent, elle statue sur la sanction définitive dans le mois de sa saisine et la communique aux membres du Gouvernement et, par lettre recommandée à la poste, au mandataire.

## **Chapitre VIII**

### **Dispositions transitoires et finales**

#### **Art. 361.**

Lorsqu'ils n'exercent pas un mandat, les agents nommés à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, à un grade des rangs A1, A2 ou A3 sont chargés, par le Gouvernement, d'une mission en rapport avec leur grade, leur expérience et leurs qualifications. Pour la première attribution des mandats, ils bénéficient des dispositions prévues à l'article [356](#) du présent arrêté.

Ils sont placés sous l'autorité du Gouvernement ou d'un Ministre qu'il désigne.

L'agent nommé à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, à un grade des rangs A1, A2, A3 reste en place jusqu'à ce qu'une personne soit désignée pour exercer un mandat sur l'emploi qu'il occupe.

Dans l'attente de la première attribution des mandats, le Gouvernement peut désigner, sur la proposition conjointe du Ministre de la Fonction publique et du ou des ministre(s) fonctionnellement compétent(s), un agent pour exercer les fonctions supérieures pour une période maximale de douze mois renouvelable une seule fois.

Pour la première attribution des mandats, lorsque le mandataire visé à l'article [340, §2](#) n'est pas désigné, un agent externe à la Région, titulaire d'un grade équivalent au grade de rang A2 au moins, le remplace.

#### **Art. 362.**

Les grades d'administrateur général adjoint et de directeur général adjoint sont réputés exercer des fonctions de rang A3.

#### **Art. 363.**

§1<sup>er</sup>. Sont réputés définitivement détenteurs du brevet de management et des conditions de diplôme, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté:

- 1° les agents nommés aux rangs A1, A2 et A3 dans les services du Gouvernement et les organismes;
- 2° les agents nommés aux rangs A2 et A3 par le Gouvernement pour un mandat dans un organisme;
- 3° les personnes désignées aux rangs A2 et A3 par le Gouvernement pour un mandat dans un organisme.

§2. ( Aussi longtemps que le premier brevet de management visé à l'article [337](#) n'est pas délivré – AGW du 15 avril 2005, art. 31) :

1° par dérogation à l'article 336, alinéa 3, 5°, le brevet de management n'est pas requis et les candidats qui sont désignés sont réputés définitivement détenteurs du brevet de management;

2° toutefois, pour tous les candidats à un mandat et à l'exception des agents visés au §1<sup>er</sup>, l'évaluation des aptitudes visée à l'article 341, §1<sup>er</sup>, 2°, comportera également une évaluation des capacités requises en management et des connaissances de l'institution régionale. La méthodologie de cette évaluation est proposée par le SELOR et approuvée par le Gouvernement.

§3. Par dérogation aux §1<sup>er</sup> et 2, le mandataire qui à l'issue du premier mandat reçoit l'évaluation défavorable visée à l'article [358](#) n'est plus réputé détenteur du brevet de management.

#### **Art. 364.**

Pour la première attribution des mandats:

1° tous les emplois des rangs A1, A2 et A3 sont déclarés vacants par le Gouvernement après établissement des lettres de mission. Le Gouvernement notifie les lettres de mission visées à l'article [338](#), §3, à toutes les personnes visées à l'article [363](#), §1<sup>er</sup> ;

2° chaque personne visée à l'article [363](#), §1<sup>er</sup> est réputée être candidate à l'attribution d'un mandat à un grade de son rang et peut faire connaître, dans le mois de la notification de la lettre de mission, ses préférences en développant un projet de gestion ou sa décision de ne pas être candidat. Dans ce dernier cas, la personne n'occupe plus l'emploi du cadre organique qu'elle occupait dès qu'une personne a été désignée pour exercer un mandat sur cet emploi;

3° avant de lancer un appel à candidatures, le Gouvernement peut désigner une personne visée à l'article [363](#), §1<sup>er</sup>, à titre de mandataire dans un mandat à un grade de son rang;

4° sans préjudice du 2° et du 3°, toute personne visée à l'article [363](#), §1<sup>er</sup>, peut poser sa candidature à tout appel à candidatures lancé par le Gouvernement et visant à pourvoir à un emploi sous mandat.

#### **Art. 365.**

Par dérogation à l'article [344](#) et pour la première attribution des mandats A1 et A2:

1° la date d'installation du premier gouvernement élu par le Parlement issu des dernières élections correspond à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté;

2° le terme des mandats aux rangs A1 et A2 est le 31 mars 2007.

Par dérogation à l'article [344](#) et pour la seconde attribution des mandats les mandats aux rangs A1 et A2 débutent le 1<sup>er</sup> avril 2007 et se terminent le 31 décembre 2009;

#### **Art. 366.**

Par dérogation à l'article [350](#) et pour la première attribution des mandats, l'évaluation des mandataires par le Gouvernement a lieu entre le 1<sup>er</sup> novembre 2006 et le 31 janvier 2007 aux rangs A1 et A2.

Par dérogation à l'article [350](#) et pour la seconde attribution des mandats, l'évaluation des mandataires par le Gouvernement a lieu en fin de mandat entre le 1<sup>er</sup> août 2009 et le 31 octobre 2009 aux rang A1 et A2.

#### **Art. 367.**

Le présent livre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

## **Livre III LES CONGES ET AUTRES ABSENCES DES AGENTS**

## Chapitre premier

### Dispositions générales

#### Art. 368.

§1<sup>er</sup>. Le présent livre est applicable aux agents de la Région.

§2. Le présent livre est également applicable aux stagiaires, à l'exception des dispositions relatives:

1° au congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans l'enseignement subventionné;

2° au congé pour prestations réduites pour maladie;

3° à la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;

4° à la disponibilité pour convenance personnelle;

5° à l'absence de longue durée pour raisons personnelles;

6° au congé pour interruption de la carrière professionnelle, sauf le congé parental visé au [chapitre VII du Livre III](#) et le congé pour donner des soins à des personnes atteintes de maladies graves visé à l'article [448](#) ;

7° aux prestations réduites pour convenances personnelles;

8° à la semaine volontaire de quatre jours;

9° au départ anticipé à mi-temps.

§3. Le présent livre est également applicable aux membres du personnel contractuel, à l'exception des dispositions relatives:

1° au congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans l'enseignement subventionné;

2° au congé pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

3° au congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps;

4° au congé de maternité, à l'exception des articles [392 à 395](#) ;

5° au congé de paternité de substitution;

6° aux congés pour motifs impérieux d'ordre familial;

7° au congé de maladie, à l'exception des dispositions relatives à la dispense de service pour examen de médecine préventive;

8° à la disponibilité;

9° au congé pour mission, sauf dans le cadre de missions exercées en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, ainsi qu'aux missions exercées dans le cadre du programme européen « Institution Building » institué par le Règlement n°622 /98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats;

10° aux congés pour prestations réduites, justifiés par des raisons sociales ou familiales;

11° aux absences pour convenances personnelles;

12° au départ anticipé à mi-temps;

13° au congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, le congé pour stage peut être accordé à un membre du personnel contractuel engagé en vue d'accomplir des tâches auxiliaires.

§4. Les prestations de travail du membre du personnel contractuel sont assimilées à des périodes d'activité de service. Sont également assimilées à des périodes d'activité de service, les périodes de suspension du contrat de travail pour lesquelles le travailleur a droit à sa rémunération ainsi que les périodes suivantes pour lesquelles il n'a pas droit à sa rémunération:

- 1° les périodes de suspension pour cause de maladie ou d'infirmité ainsi que pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- 2° les périodes de congé ou d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43 *bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- 3° les jours de congé accordés en application de l'article [379](#) ;
- 4° les périodes d'absence pour participation à une cessation concertée du travail;
- 5° les périodes de suspension accordées pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel;
- 6° les périodes de suspension pour interruption de la carrière professionnelle;
- 7° les périodes de suspension pour congé politique visées à l'article [481](#) ;
- 8° les périodes de suspension lorsque le membre du personnel contractuel a opté pour la semaine volontaire de quatre jours;
- 9° les périodes de suspension pour congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées;
- 10° les périodes de suspension pour congé pour mise à la disposition du Roi ou d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique.

#### **Art. 369.**

Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par jours ouvrables les jours où l'agent est tenu de travailler en vertu du régime de travail qui lui est imposé.

En outre, les congés visés au présent arrêté sont rémunérés sauf dispositions contraires.

#### **Art. 370.**

L'agent ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable un congé ou une dispense de service.

Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

## **Chapitre II**

### **Congé annuel de vacances et jours fériés**

#### **Art. 371.**

§1<sup>er</sup>. L'agent a droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit selon l'âge:

- 1° moins de quarante-cinq ans: vingt-sept jours ouvrables;
- 2° de quarante-cinq à quarante-neuf ans: vingt-huit jours ouvrables;
- 3° de cinquante à cinquante-cinq ans: vingt-neuf jours ouvrables;
- 4° de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans: trente jours ouvrables.

§2. L'agent jouit d'un congé annuel de vacances supplémentaire dont la durée est fixée comme suit selon l'âge:

- 1° à soixante ans: un jour ouvrable;
- 2° à soixante et un ans: deux jours ouvrables;
- 3° à soixante-deux ans: trois jours ouvrables;
- 4° à soixante-trois ans: quatre jours ouvrables;

5° à soixante-quatre ans: cinq jours ouvrables.

**Art. 372.**

Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service. Il est pris au choix de l'agent dans les limites des nécessités du service.

Si le congé est fractionné, il doit comporter une période continue d'au moins une semaine.

La moitié des jours de congé annuel de vacances peut être reportée jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. Si les nécessités de service l'exigent, le Secrétaire général peut autoriser le report d'un nombre de jours de congé annuel plus élevé sans toutefois dépasser le nombre de jours de congé annuel dont bénéficie l'agent.

**Art. 373.**

§1<sup>er</sup>. Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Le congé annuel de vacances est toutefois réduit à due concurrence lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou a été absent pour l'une des causes suivantes:

1° les congés visés aux articles [377](#) et [483](#) ;

2° le départ anticipé à mi-temps;

3° la semaine volontaire de quatre jours;

4° le congé pour mission visés aux articles [435](#) et suivants;

5° le congé pour interruption de la carrière professionnelle;

6° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité;

7° les congés pour prestations réduites, à l'exception des congés pour prestations réduites pour maladie.

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Pour le calcul de la durée du congé annuel de vacances accordé au personnel féminin engagé par contrat, les périodes d'absence causées par les congés accordés en vue de la protection de la maternité par les articles 39, 41, 41 *bis* 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont considérées comme des périodes d'activité de service au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

§2. Si, par suite des nécessités du service, l'agent n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal à son dernier traitement d'activité afférent aux jours de congé non pris.

Pour l'application du présent paragraphe, le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence et l'allocation de fonction supérieure.

§3. Le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie.

§4. Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, n'est pas applicable au congé annuel de vacances supplémentaire visé à l'article [371](#), §2 .

**Art. 374.**

Le congé annuel de vacances du membre du personnel contractuel est réduit à due concurrence dès que la période de suspension du contrat pour cause de maladie et pour cause d'accident n'est plus rémunérée par l'employeur.

**Art. 375.**



§1<sup>er</sup>. L'agent est en congé les jours énumérés à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ainsi que le 27 septembre, le 2 novembre, le 15 novembre et le 26 décembre.

§2. L'agent qui en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service est obligé de travailler l'un des jours mentionnés au §1<sup>er</sup> obtient un congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§3. Lorsqu'un des jours de congé visé au §1<sup>er</sup> coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en vertu du régime qui lui est applicable, l'agent obtient un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§4. Lorsqu'un jour de congé visé au §1<sup>er</sup> coïncide avec un samedi ou un dimanche, l'agent obtient un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

L'agent obligé de travailler à cette date obtient un congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§5. Les congés visés aux §1<sup>er</sup> à 4 sont assimilés à une période d'activité de service.

Toutefois, si l'agent est en congé un des jours visés au §1<sup>er</sup> pour un autre motif ou s'il est en non activité ou en disponibilité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

### **Chapitre III** **Congés de circonstances et congés exceptionnels**

#### **Section première** **Congés de circonstances**

##### **Art. 376.**

Pour l'application du présent article, est assimilée au conjoint la personne de l'un ou de l'autre sexe qui cohabite avec l'agent.

Des congés de circonstances sont accordés dans des limites fixées ci-après:

1° le mariage de l'agent: quatre jours ouvrables;

2° le mariage d'un enfant de l'agent: deux jours ouvrables;

3° le mariage:

a) d'un enfant du conjoint de l'agent;

b) d'un frère ou d'une soeur,

c) d'un beau-frère ou d'une belle-soeur,

d) du père ou de la mère,

e) du beau-père ou de la belle-mère,

f) du mari de la mère ou de la femme du père,

g) d'un petit-fils ou d'une petite-fille,

h) d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'agent: un jour ouvrable;

4° le décès:

a) du conjoint de l'agent,

b) d'un parent ou allié au premier degré de l'agent,

c) d'un parent ou allié au premier degré de la personne de l'un ou l'autre sexe qui cohabite avec l'agent: quatre jours ouvrables;

5° le décès d'un parent ou allié de l'agent au-delà du premier degré, habitant sous le même toit que l'agent: deux jours ouvrables;

6° le décès du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint de l'agent, habitant sous le même toit que l'agent: deux jours ouvrables;

7° le décès d'un parent ou allié de l'agent, au deuxième ou troisième degré, n'habitant pas sous le même toit que l'agent: un jour ouvrable;

8° le décès du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint de l'agent, n'habitant pas sous le même toit que l'agent: un jour ouvrable;

9° le changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service lorsque la mutation entraîne l'intervention de la Région dans les frais de déménagement: deux jours ouvrables;

10° la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint: un jour ouvrable;

11° la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant de l'agent ou de son conjoint: un jour ouvrable;

12° l'ordination ou l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur de l'agent: un jour ouvrable;

13° la participation à un jury de cour d'assises, la convocation comme témoin devant une juridiction ou la comparution personnelle ordonnée par une juridiction: la durée nécessaire;

14° l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire ou de témoin d'un bureau de vote, d'un bureau de dépouillement ou d'un bureau principal: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ouvrables.

Si l'exercice des fonctions visées à l'alinéa 2, coïncide avec un ou plusieurs jours où l'agent n'est pas tenu de travailler, l'agent obtient une dispense de service le ou les jours qui suivent la fin de l'exercice des fonctions.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.

## Section II Congés exceptionnels

### **Art. 377.**

L'agent obtient un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans l'enseignement subventionné.

Ce congé est accordé pour une période qui correspond à la durée du stage ou de la période d'essai.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Ce congé peut être refusé aux agents de rang A4 ou à tout autre agent qui exerce des fonctions d'encadrement au rang A5, B1 ou C1 lorsque l'intérêt du service s'y oppose.

Le congé qui dépasse les limites prévues est converti de plein droit en disponibilité pour convenances personnelles.

### **Art. 378.**

L'agent obtient un congé:

1° pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

2° pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile ou dans un corps de pompiers en qualité d'engagé volontaire à ce corps.

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Ce congé peut être refusé aux fonctionnaires généraux, aux agents de niveau 1 ou à tout autre agent qui exerce des fonctions d'encadrement aux rangs B1 ou C1 lorsque l'intérêt du service s'y oppose.

#### **Art. 379.**

§1<sup>er</sup>. L'agent obtient des congés exceptionnels pour cas de force majeure:

1° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que lui: le conjoint, la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle;

2° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui: un parent ou un allié au premier degré. Un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent;

3° en cas des dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle;

4° en cas d'autres événements déterminés d'un commun accord entre l'agent et le supérieur hiérarchique du rang A4 au moins qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.

§2. La durée des congés visés au §1<sup>er</sup> ne peut excéder dix jours ouvrables par an, dont les quatre premiers sont rémunérés. Pour le surplus, les congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

### **Section III**

#### **Congés à but philanthropique**

#### **Art. 380.**

L'agent obtient des congés pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort de handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

La demande de congé doit être appuyée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Ce congé peut être refusé aux agents et fonctionnaires généraux de rang A1, A2 ou A3, aux agents de rang A4 ou à tout autre agent qui exerce des fonctions d'encadrement au rang A5, B1 ou C1 lorsque l'intérêt du service s'y oppose.

#### **Art. 381.**

L'agent obtient un congé de quatre jours ouvrables au plus par an pour don de moelle osseuse. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins; il est assimilé à une période d'activité de service.

#### **Art. 382.**

L'agent obtient un congé pour don d'organes ou de tissus. Ce congé est accordé pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

#### **Art. 383.**

§1<sup>er</sup>. L'agent obtient un congé pour don de sang, de plaquettes ou de plasma sanguin.

Le congé est d'une durée de un jour pour don de sang et de un demi jour pour don de plasma sanguin ou de plaquettes.

§2. Pour le don de sang, le congé est accordé le jour du don.

Pour le don de plasma sanguin ou de plaquettes, la dispense de service est accordée le jour du don en début ou en fin de journée.

Le congé est toutefois accordé pour le lendemain du jour du don de sang ou de plaquettes lorsque les deux conditions suivantes sont remplies:

1° le don a lieu après les heures normales de service;

2° le lendemain est un jour ouvrable pour l'agent.

## **Section IV**

### **Pauses d'allaitement**

#### **Art. 384.**

L'agent qui preste 4 heures ou plus par journée de travail a le droit de recevoir une dispense de service afin, en dehors de son lieu de travail, de nourrir son ou ses enfants au lait maternel ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance.

Cette période peut être prolongée de deux mois maximum lorsque des circonstances médicales le justifient.

#### **Art. 385.**

La pause d'allaitement peut durer une demi-heure maximum. Toutefois, lorsque l'agent preste à temps plein, il a droit à deux pauses à prendre pendant ce même jour. Ces deux pauses peuvent être cumulées en une seule pause d'une heure.

Le moment de la pause est à convenir entre l'agent et le supérieur hiérarchique immédiat dont il relève.

#### **Art. 386.**

L'agent avertit l'autorité dont il relève deux mois avant de faire usage de ce droit. L'autorité peut réduire ce délai.

L'agent doit fournir la preuve de l'allaitement par une attestation d'un centre de consultation pour nourrissons ou par un certificat médical. Cette preuve doit être fournie chaque mois.

## **Chapitre IV**

### **Protection de la maternité**

#### **Art. 387.**

Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

#### **Art. 388.**

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de grossesse multiple.

#### **Art. 389.**

Les périodes d'absence pour maladie due à la grossesse qui se situent pendant les six semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'agent.

Le présent article est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie due à la grossesse se situent pendant les huit semaines qui, en cas de naissances multiples, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

**Art. 390.**

Lorsque l'agent a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période l'agent se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article [388](#), la rémunération est due.

**Art. 391.**

A la demande de l'agent féminin, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971, prolongé après la 8<sup>e</sup> semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période au cours de laquelle elle a continué à travailler à partir de la 7<sup>e</sup> semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la 9<sup>e</sup> semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue. En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquelles elle a travaillé pendant la période de 7 jours qui précède l'accouchement.

Sont assimilés à des jours ouvrables qui peuvent être reportés jusqu'après le congé postnatal:

1° le congé annuel de vacances;

2° les jours visés à l'article [375](#) ;

3° les congés visés aux articles [376](#) et [379](#) ;

4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;

5° les absences pour maladie à l'exclusion des absences pour maladie visées à l'article [389](#) .

**Art. 392.**

En période de grossesse ou d'allaitement, l'agent ne peut effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de trente-huit heures par semaine.

**Art. 393.**

L'agent en activité de service obtient à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile.

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

**Art. 394.**

L'agent qui est dispensé de travail, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, est en congé pour la durée nécessaire. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

**Art. 395.**

Les articles [387](#) à [389](#) s'appliquent en cas de fausse couche.

## Chapitre V Congé de paternité

**Art. 396.**

§1<sup>er</sup>. Si la mère de l'enfant est hospitalisée ou décède, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité de substitution en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

§2. En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité de substitution aux conditions suivantes:

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de paternité de substitution ne peut débuter avant le 7<sup>e</sup> jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité de substitution en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

§3. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité de substitution est au plus égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité de substitution en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les quinze jours du décès de la mère.

Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité de substitution et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§4. Le congé de paternité de substitution est assimilé à une période d'activité de service.

§5. Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, l'agent féminin peut reporter la prolongation du congé postnatal auquel elle a droit en vertu de l'article [391](#) jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer. A cet effet, l'agent féminin remet à l'autorité dont elle relève:

1° au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

2° au moment où elle demande la prolongation du congé postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

L'agent féminin conserve son droit au report de la prolongation du congé postnatal en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

#### **Art. 397.**

§1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'article [396](#), l'agent obtient, à sa demande, un congé de paternité d'une durée de 15 jours ouvrables en cas d'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle il vit en couple au moment de l'évènement. Ce congé doit être pris dans le mois de la naissance ou le cas échéant, de l'expiration du congé de paternité de substitution.

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

§2. L'agent obtient, à sa demande, un congé de paternité d'une durée de 15 jours ouvrables pour accueillir un enfant dans le cadre d'une adoption. Ce congé doit être pris dans les 30 jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

## **Chapitre VI**

### **Congé d'accueil en vue de l'adoption**

#### **Art. 398.**

L'agent obtient un congé d'accueil lorsqu'un enfant de moins de dix ans est accueilli dans son foyer en vue de son adoption.

L'accueil se prouve par une inscription aux registres de la population.

Le congé est de six semaines au plus pour un enfant accueilli de moins de trois ans et de quatre semaines au plus dans les autres cas.

Pour l'application du présent article la situation qui résulte d'une décision judiciaire de placement d'un mineur dans une famille d'accueil et la tutelle officieuse sont assimilées à l'adoption.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est handicapé et remplit les conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 portant le régime des allocations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

**Art. 399.**

Le congé d'accueil est assimilé à une période d'activité de service.

Ce congé ne peut être cumulé avec le congé prévu à l'article [397, §2](#).

## **Chapitre VII Congé parental**

**Art. 400.**

§1<sup>er</sup>. L'agent en activité de service obtient, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un congé parental d'une durée de 3 mois au maximum dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle visée à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou d'une durée de 6 mois dans le cadre de l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle visée à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée.

Lorsque le congé est pris à l'occasion de la naissance d'un enfant, il doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de quatre ans.

Lorsque le congé est pris à l'occasion de l'adoption d'un enfant, il doit être pris, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de huit ans et dans une période de quatre ans qui court à dater de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle l'agent a sa résidence.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le congé parental visé par le présent paragraphe est accordé jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans.

§2. Le congé parental visé par le présent article n'est pas rémunéré; il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

§3. Sous réserve des dispositions du présent article, le congé parental est, pour le surplus, soumis aux dispositions du [chapitre XIII du Livre III](#).

## **Chapitre VIII Congés pour motifs impérieux d'ordre familial**

**Art. 401.**

L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximale de quinze jours ouvrables par an; le congé est pris par jour ou par demi-jour.

Outre le congé prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximale de trente jours ouvrables par an pour:

1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui;

2° la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans.

**Art. 402.**

Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à des périodes d'activité de service.

**Art. 403.**

La durée maximale du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence conformément à l'article [373, §1<sup>er</sup>](#).

**Art. 404.**

Pour l'ensemble de la carrière de l'agent, ces congés ne peuvent excéder cinq cent quarante jours ouvrables.

## **Chapitre IX Congé de maladie**

### **Section première Dispositions générales**

**Art. 405.**

Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés de maladie à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. S'il n'est pas en service depuis trente-six mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant soixante-trois jours ouvrables.

Pour l'agent invalide de guerre, le nombre de jours fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est porté respectivement à trente-deux et à nonante-six.

Le congé de maladie est assimilé à une période d'activité de service.

**Art. 406.**

§1<sup>er</sup>. Les vingt et un et trente-deux jours visés à l'article [405](#) sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsque au cours de ladite période l'agent:

- 1° a obtenu un ou des congés énumérés à l'article [373, §1<sup>er</sup>](#), 1° à 5°;
- 2° a été absent pour maladie, à l'exclusion des congés visés à l'article [410](#) ;
- 3° a été placé en non-activité en application de l'article [215](#) du présent Code.

§2. Si le nombre de jours de congé de maladie ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

§3. Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés.

**Art. 407.**

§1<sup>er</sup>. Le congé de maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle visés au [chapitre XIII](#), ni aux régimes de travail à temps partiel visés au [chapitre XIV du présent Livre](#).

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

§2. Lorsque l'agent effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu de l'article [405](#) au prorata des prestations qu'il aurait dû accomplir.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Pour l'agent qui effectue des prestations à temps partiel, sont à comptabiliser comme congé de maladie les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

**Art. 408.**



Le congé de maladie suspend le congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

**Art. 409.**

Pour l'application de l'article [405](#) sont, également pris en considération l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement créé reconnu ou subventionné par l'Etat ou une communauté, un centre psycho-médico-social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.

**Art. 410.**

§1<sup>er</sup>. Sous réserve de l'article [412](#) et par dérogation à l'article [405](#) l'agent bénéficie d'un congé accordé sans limites de temps:

1° lorsque sa maladie est provoquée par un accident du travail, par un accident survenu sur le chemin du travail ou par une maladie professionnelle;

2° lorsque l'agent a été éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146 *ter*, §1<sup>er</sup>, du Code du Bien-être au travail et qu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné.

En outre, les jours de congé accordés suite à un accident du travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article [405](#).

§2. L'agent menacé par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui, selon des modalités fixées par le Gouvernement, est amené à cesser temporairement d'exercer ses fonctions est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

**Art. 411.**

Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'article [410](#) ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article [405](#), à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la Région ou de l'organisme.

**Art. 412.**

Pour l'application de l'article 23, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, de l'arrêté royal fixant les principes généraux, l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour maladie avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés à laquelle lui donne droit l'article [405](#).

L'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas applicable à l'agent qui, après avoir accompli une mission auprès d'un gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'un organisme international, a été, à ce titre, mis la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension.

**Art. 413.**

L'agent absent pour maladie est soumis au contrôle médical du service désigné par le Gouvernement.

## Section II Prestations réduites pour maladie

**Art. 414.**

Sont considérées comme congé les absences de l'agent lorsqu'il effectue des prestations réduites en application des articles [415 à 418](#). Ce congé est assimilé à une période d'activité de service. L'horaire est choisi par le travailleur en accord avec le médecin traitant.

**Art. 415.**

L'agent absent pour cause de maladie peut demander au service visé à l'article [413](#) à être examiné en vue de reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, sur la base d'un certificat de son médecin

**Art. 416.**

Le service visé à l'article [413](#) peut examiner d'initiative un agent absent pour cause de maladie en vue de vérifier son aptitude à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou 80 % des prestations normales.

**Art. 417.**

§1<sup>er</sup>. Dans les hypothèses prévues aux articles [415](#) et [416](#), le médecin désigné par le service visé à l'article [413](#) pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de ce dernier à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales.

§2. L'agent peut introduire un recours contre la décision prévue au §1<sup>er</sup>, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

**Art. 418.**

L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de trente jours de calendrier au plus. Toutefois des prorogations peuvent être accordées pour une période de trente jours de calendrier au plus, si le service désigné par le Gouvernement estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie. A chaque examen, le service désigné par le Gouvernement décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

### Section III

#### Dispense de service pour examen de médecine préventive.

**Art. 419.**

L'agent en activité de service obtient à sa demande une dispense de service en vue de subir un examen de dépistage du cancer, du glaucome, du diabète, du sida et des maladies cardio-vasculaires.

La dispense est accordée pour la durée de l'examen, y compris le temps de s'y rendre et d'en revenir avec un maximum d'un demi jour par examen et par année civile.

L'agent se ménage toute preuve utile de la réalité de l'examen.

### Chapitre X Disponibilité

#### Section première Dispositions générales

**Art. 420.**

Le traitement d'attente visé à l'article [218](#) du présent Code est établi sur la base du dernier traitement d'activité, revu s'il échet en application de l'article [429](#).

En cas de cumul de fonctions, le traitement d'attente n'est accordé qu'en raison de la fonction principale.

**Art. 421.**

L'agent en disponibilité est tenu de notifier à l'administration une adresse dans le Royaume, où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

**Art. 422.**

Le Gouvernement peut déclarer l'emploi vacant dont l'agent en disponibilité est titulaire à condition que l'absence atteigne un an au moins et que l'emploi soit de rang A4 ou corresponde à une fonction d'encadrement au rang A5, B1 ou C1.

**Art. 423.**

L'agent en disponibilité reste à la disposition du Gouvernement et, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité de service aux conditions fixées par le présent chapitre.

Il est tenu d'occuper, dans les délais fixés par le Gouvernement, l'emploi qui lui est assigné. Dans la mesure où un emploi de même rang et de même métier est inoccupé dans la même résidence administrative que celle de son emploi précédant, il y est réaffecté. A défaut d'emploi inoccupé dans la même résidence administrative, il est réaffecté dans un emploi inoccupé de même rang et de même métier dans la résidence administrative la plus proche.

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

**Art. 424.**

L'agent en disponibilité qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

## Section II

### Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service

**Art. 425.**

La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doit être précédée d'une proposition établie par le secrétaire général. Cette proposition est notifiée à l'agent qui peut exercer un recours devant la chambre de recours.

**Art. 426.**

L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service jouit d'un traitement d'attente égal à son dernier traitement d'activité.

**Art. 427.**

La durée de la disponibilité pour retrait d'emploi dans l'intérêt du service avec jouissance d'un traitement d'attente ne peut dépasser en une ou plusieurs fois, la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite de l'agent intéressé.

Ne sont pris en considération ni les services militaires ni les services comme objecteur de conscience que l'agent a accompli avant son admission dans les administrations de l'Etat, ni le temps que l'agent a passé en disponibilité.

Toutefois, les services militaires ou les services comme objecteur de conscience accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

## Section III

### Disponibilité pour maladie

**Art. 428.**

§1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'article [410](#), l'agent qui est absent pour maladie après avoir atteint le nombre de jours de congé accordés en vertu de l'article [405](#) se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie. Il conserve ses titres à la promotion ainsi que ses anciennetés administrative et pécuniaire.

§2. L'article [413](#) est applicable à l'agent en disponibilité pour maladie.

**Art. 429.**

L'agent en disponibilité pour maladie reçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité

Toutefois, le montant de ce traitement d'attente 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 que l'intéressé obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'incapacité physique.

#### **Art. 430.**

L'agent en disponibilité pour maladie qui bénéficie d'un traitement d'attente est convoqué chaque année devant le service de contrôle, au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si, sans motif légitime, l'agent ne comparait pas devant le service de contrôle à l'époque fixée par l'alinéa 1<sup>er</sup>, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

#### **Art. 431.**

L'agent a droit à un traitement d'attente mensuel égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie grave et de longue durée par le service médical de contrôle. Ce droit ne produit ses effets qu'à partir du moment où l'agent a été mis en disponibilité pour une période ininterrompue de trois mois au moins.

Ce droit entraîne une révision de la situation de l'agent avec effet pécuniaire au jour où sa disponibilité a débuté.

#### **Art. 432.**

La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle visée au [chapitre XIII](#), ni aux régimes de travail à temps partiel visés au [chapitre XIV du Livre III](#).

Pour l'application de l'article [414](#) le dernier traitement d'activité est celui qui était dû avant les prestations réduites.

### **Section IV**

#### **Disponibilité pour convenances personnelles.**

#### **Art. 433.**

La disponibilité pour convenances personnelles est accordée pour une période de six mois au plus.

Cette période peut être prolongée de périodes de six mois au plus sans pouvoir dépasser une durée ininterrompue de vingt-quatre mois.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

Tout agent dont l'absence excède la période pour laquelle la disponibilité a été accordée est considéré comme démissionnaire.

L'agent mis en disponibilité pour convenances personnelles ne perçoit aucun traitement d'attente.

Il est placé en non-activité de service. Il ne conserve pas ses droits à la promotion ni le bénéfice de ses anciennetés administratives et pécuniaires.

#### **Art. 434.**

La disponibilité pour convenance personnelle peut être refusée aux agents du niveau 1 ou à tout autre agent exerçant des fonctions d'encadrement de rang B1 et C1, lorsque l'intérêt du service le requiert.

### **Chapitre XI**

#### **Du congé pour mission**

#### **Art. 435.**

§1<sup>er</sup>. Le Gouvernement peut, avec l'accord de l'agent, charger ce dernier de l'exercice d'une mission.

§2. Un agent peut, également avec l'accord du Gouvernement, accepter l'exercice d'une mission:

1° auprès d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public, d'une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de la Région wallonne;

2° auprès d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public ou d'une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une autre Région, d'une Communauté, de la Commission communautaire française, la Commission communautaire commune;

3° auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère, d'une institution européenne ou d'une institution internationale.

§3. L'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

#### **Art. 436.**

Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, l'agent obtient les congés nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

Ces congés sont accordés par le Gouvernement pour deux ans au moins. Ils sont renouvelables pour une durée de deux ans au moins.

#### **Art. 437.**

Le congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Il est toutefois rémunéré lorsque l'agent est désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, de la décision du Conseil du 22 décembre 2000 dans le cadre d'un régime d'échange entre des fonctionnaires du Secrétariat général du Conseil de l'Union européenne et des fonctionnaires des administrations nationales ou des organisations internationales et, dans le cadre du programme européen « Institution Building » institué par le Règlement n°622/98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats.

#### **Art. 438.**

§1<sup>er</sup>. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions visées à l'art. [435](#) .

§2. Par dérogation au §1<sup>er</sup>, toute mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une institution européenne ou d'une institution internationale perd de plein droit son caractère d'intérêt général à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du gouvernement étranger ou de l'organisme européen ou international au profit duquel la mission est accomplie.

#### **Art. 439.**

L'agent chargé de l'exécution d'une mission reconnue d'intérêt général obtient les augmentations de traitement ainsi que les promotions auxquelles il peut prétendre, au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenues s'il était resté effectivement en service.

#### **Art. 440.**

§1<sup>er</sup>. L'agent en congé pour mission internationale peut bénéficier d'une indemnité aux conditions et aux taux déterminés par le Gouvernement.

Le montant de cette indemnité ne peut être supérieur au traitement dont l'agent aurait bénéficié s'il était resté en service.

L'indemnité est déterminée en tenant compte, d'une part, des rétributions accordées à l'agent pour l'exécution de sa mission et, d'autre part, du coût de la vie dans le pays où l'agent exécute sa mission, du rang social correspondant à cette mission et des charges familiales accrues inhérentes à l'éloignement du foyer.

§2. L'indemnité visée par le présent article ne peut être octroyée à l'agent en mission qui soit en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires soit en raison de l'exécution de sa mission, jouit d'avantage au moins équivalents au traitement dont il aurait bénéficié s'il était resté en service.

**Art. 441.**

Le Gouvernement peut déclarer l'emploi vacant dont l'agent en mission est titulaire à condition que l'absence atteigne un an au moins et que l'emploi soit de rang A4 ou corresponde à une fonction d'encadrement au rang A5, B1 ou C1.

**Art. 442.**

Moyennant un préavis de trois mois au moins et de six mois au plus, le Gouvernement et l'agent peut à tout instant mettre fin en cours d'exercice à la mission.

**Art. 443.**

L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision du Gouvernement, par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre se remet à la disposition du Gouvernement.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

**Art. 444.**

Dès que cesse sa mission, l'agent qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Si l'agent a été remplacé, il est réaffecté par le Gouvernement. Dans la mesure où un emploi de même rang ou de même niveau et de même métier est inoccupé dans la même résidence administrative que celle de son emploi précédent, il y est réaffecté. A défaut d'emploi inoccupé dans la même résidence administrative, il est réaffecté dans un emploi inoccupé de même rang ou de même niveau et de même métier dans la résidence administrative la plus proche.

## **Chapitre XII**

### **De la mise à disposition**

**Art. 445.**

§1<sup>er</sup>. Le Gouvernement peut mettre un agent temporairement à disposition d'un de ses ministères, d'un autre service ou d'une autre cellule.

Dans le respect de l'article 51 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 16 janvier 1989 relative au financement des Communautés et des Régions et par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, un agent peut être mis à disposition de l'Inspection des Finances.

Dans le respect des articles 11 et 12 de l'arrêté du 16 janvier 1991 de l'Exécutif régional wallon portant création d'un service social des Services du Gouvernement wallon et par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, un agent peut être mis à disposition de l'ASBL « Service social des Services du Gouvernement wallon ».

*N.B.* Pour l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises, ce paragraphe 1<sup>er</sup> est complété par l'alinéa suivant, en vertu de l'AGW du 27 mai 2004, art. 29, 1<sup>o</sup>:

*« Dans le respect de l'article 41 de l'accord de coopération du 20 février 1995 conclu par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et à la tutelle de l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, tel que modifié par l'accord de coopération du 4 juin 2003, un agent de l'Institut peut être mis à disposition de l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises. » .*

§2. La rémunération de l'agent mis à disposition reste à charge du budget de son service d'origine. Par rémunération, on entend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année, et les allocations familiales.

Toute autre allocation ou indemnité est prise en charge par le service où l'agent est mis à disposition.

§3. L'agent mis à disposition conserve l'emploi qu'il occupait dans son service d'origine ainsi que sa résidence administrative. Il peut y faire valoir ses titres à la promotion et à la mutation.

*N.B.* Pour l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises, cet article est complété par le paragraphe 4 suivant, en vertu de l'AGW du 27 mai 2004, art. 29, 2°:

*« Pour l'application de l'alinéa 4 du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article, l'agent mis à disposition conserve l'emploi qu'il occupait dans son service d'origine et peut y faire valoir ses titres à la promotion et à la mutation. Sa résidence administrative est fixée au siège de l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises. » .*

## Chapitre XIII

### Congé pour interruption de la carrière professionnelle

#### Art. 446.

§1<sup>er</sup>. L'agent obtient un congé pour interrompre sa carrière de manière complète ou à raison de la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées, par périodes consécutives ou non de six mois au moins et de douze mois au plus.

Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt totalement sa carrière ne peuvent au total excéder septante-deux mois au cours de la carrière. Il en est de même pour les périodes d'interruption partielle de la carrière. Les périodes d'interruption complètes et partielles peuvent être cumulées.

Pour le calcul de la période de septante-deux mois, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs et pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade, ainsi que des périodes d'interruption de la carrière pour le congé parental.

En cas d'interruption partielle de la carrière, les prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine.

§2. L'agent qui désire interrompre sa carrière en application du §1<sup>er</sup> informe l'autorité dont il relève de la date à laquelle l'interruption prendra cours ainsi que de la durée de celle-ci.

Cette communication est formulée par écrit au moins trois mois avant le début de l'interruption, à moins qu'à la demande de l'intéressé, l'autorité n'accepte un délai plus court.

§3. L'interruption de la carrière professionnelle sur la base du présent article peut être refusée, aux agents de niveau 1 ou à tout autre agent exerçant des fonctions d'encadrement de rang B1 ou C1, lorsque l'intérêt du service le requiert.

#### Art. 447.

Par dérogation à l'article [446](#), l'agent qui a atteint l'âge de 50 ans peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière à raison de la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées jusqu'à la retraite, pour autant qu'il s'engage, selon les conditions et modalités fixées par le Gouvernement, à interrompre partiellement sa carrière jusqu'à sa retraite.

L'interruption de la carrière professionnelle sur la base du présent article peut être refusée aux agents de niveau 1 ou à tout autre agent exerçant des fonctions d'encadrement de rang B1 ou C1, lorsque l'intérêt du service le requiert.

#### Art. 448.

§1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article [446](#), l'agent peut interrompre sa carrière pour une durée d'un mois, éventuellement renouvelable pour un mois, pour donner des soins palliatifs à une personne en vertu des articles 100 *bis* et 102 *bis* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

Par soins palliatifs on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins, donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

L'agent qui veut interrompre sa carrière pour ce motif en informe l'autorité dont il relève, joint à cette communication le formulaire de demande dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Comité de Gestion de l'Office national de l'Emploi ainsi qu'une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne en nécessité de soins palliatifs et dont il paraît que l'agent a déclaré qu'il est disposé à donner des soins palliatifs, sans que l'identité du patient soit mentionnée.

L'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la communication précitée a été faite.

§2. Par dérogation à l'article [446](#), l'agent peut interrompre sa carrière en vertu des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave, par périodes consécutives ou non d'un mois au moins et de trois mois au plus.

Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder douze mois par patient au cours de la carrière. Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière partielle ne peuvent au total excéder vingt-quatre mois par patient au cours de la carrière.

Pour l'application du présent paragraphe est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec l'agent et comme membre de la famille, tant les parents que les alliés.

Par maladie grave, il y a lieu d'entendre toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

L'agent qui veut interrompre sa carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille qui souffre d'une maladie grave, en informe l'autorité dont il relève, joint à cette communication une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade et établissant que l'agent s'est déclaré disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade.

L'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la communication précitée a été faite.

#### **Art. 449.**

Si l'agent n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau du chômage ou s'il y renonce, l'interruption de la carrière professionnelle est convertie en non-activité.

L'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas applicable aux agents qui renoncent aux allocations d'interruption parce que celles-ci, conformément aux arrêtés royaux n<sup>os</sup> 415, 416 et 418 du 16 juillet 1986, ne sont pas compatibles avec le bénéfice d'une pension. Il ne s'applique pas non plus aux agents qui ont perdu le droit aux allocations d'interruption parce qu'ils ont dépassé le délai de douze mois d'activité indépendante.

#### **Art. 450.**

Le congé pour interruption de la carrière, n'est pas rémunéré, il est toutefois assimilé pour le surplus à de l'activité de service. L'agent peut faire valoir ses titres à la promotion.

#### **Art. 451.**

Au cours d'une période d'interruption partielle de la carrière, l'agent ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial et ne peut exercer des prestations réduites pour convenance personnelle.

#### **Art. 452.**



A sa demande, l'agent peut reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption moyennant un préavis de deux mois communiqué par lettre recommandée à l'autorité dont il relève, à moins que celle-ci n'accepte un délai plus court.

**Art. 453.**

Le Gouvernement décide s'il convient de remplacer l'agent qui bénéficie d'un congé pour interruption de sa carrière professionnelle. En cas d'interruption de carrière professionnelle visée à l'article [447](#), le remplacement de l'agent est obligatoire.

## **Chapitre XIV** **Régimes de travail à temps partiel**

### **Section première**

#### **Des congés pour prestations réduites, justifiés par des raisons sociales ou familiales**

**Art. 454.**

§1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent article, est assimilée au conjoint la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent vit en couple.

Le Gouvernement autorise l'agent à exercer, à sa demande, ses fonctions par prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales.

La demande de l'agent doit être motivée et appuyée de toute preuve utile.

Cette demande ne peut être satisfaite que si elle tend à remédier à une situation résultant de difficultés affectant soit:

- 1° l'agent lui-même;
- 2° son conjoint;
- 3° ses enfants ou ceux de son conjoint;
- 4° l'enfant adopté par l'agent ou son conjoint;
- 5° l'enfant dont l'agent ou son conjoint est tuteur officieux;
- 6° les parents et alliés, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent ou étant à sa charge;
- 7° les ascendants au premier degré de l'agent ou de son conjoint, ainsi qu'aux frères et soeurs de l'agent;
- 8° l'enfant accueilli dans un foyer en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse;
- 9° l'enfant de qui l'agent ou son conjoint a été désigné comme tuteur;
- 10° l'enfant dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint désigné comme subrogé tuteur;
- 11° l'interdit dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint désigné comme tuteur.

§2. Le Gouvernement apprécie les raisons invoquées par l'agent.

Le Gouvernement notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande et des justifications de celle-ci.

Ce congé peut être refusé aux agents de niveau 1 ou à tout autre agent qui exerce des fonctions d'encadrement au rang B1 ou C1, lorsque l'intérêt du service le requiert.

§3. L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au §1<sup>er</sup> est tenu d'accomplir soit la moitié soit les six dixièmes, soit les deux tiers, soit les sept dixièmes, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes soit les neuf dixièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine ou sur le mois.

§4. Pendant son congé, l'agent ne peut exercer aucune occupation lucrative.

L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Des prorogations de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus peuvent toutefois être accordées, si des raisons de même ordre subsistent.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent, introduite un mois avant l'expiration du congé en cours.

Pour l'ensemble de sa carrière, la durée totale des périodes de congé pour prestations réduites accordées à l'agent ne peut excéder cinq ans.

Sont considérées comme congé les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations en application de la présente section.

Le congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

#### **Art. 455.**

Le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales est suspendu dès que l'agent obtient:

- 1° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai visé à l'article [377](#) ;
- 2° un congé pour suivre les cours de l'école de protection civile ou pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile, visé à l'article [378](#) ;
- 3° un congé de maternité visé à l'article [387](#) ;
- 4° un congé de paternité de substitution visé à l'article [396](#) ;
- 5° un congé de paternité visé à l'article [397](#) ;
- 6° un congé d'accueil visé à l'article [398](#) ;
- 7° un congé parental visé à l'article [400](#) ;
- 8° un congé pour motif impérieux d'ordre familial visé à l'article [401](#) ;
- 9° un congé pour mission visé par les articles [435 à 444](#) ;
- 10° un congé pour présenter sa candidature aux élections visées à l'article [483](#) ;
- 11° un congé pour l'exercice d'une fonction dans un organe visé aux articles [485 à 490](#) ;
- 12° un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès d'un président d'un de ces groupes, visé aux articles [491 à 496](#) ;
- 13° un congé pour mise à la disposition du Roi ou d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique, visé aux articles [497 à 499](#) ;
- 14° un congé visé à l'article 77, §1<sup>er</sup>, 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 relevant de ces autorités;
- 15° un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix ainsi que de services dans la protection civile ou de tâches d'utilité publique en application des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980.

Moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut demander qu'il soit mis fin avant expiration à un congé en cours.

#### **Art. 456.**

§1<sup>er</sup>. Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles [454 à 455](#) , l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et celui qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans accomplis peut exercer ses fonctions, sous le régime des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées par le présent article.

Ce congé peut être refusé aux agents de rang A1, A2 ou A3, aux agents de rang A4 ou à tout autre agent qui exerce des fonctions d'encadrement au rang A5, B1 ou C1 lorsque l'intérêt du service le requiert.

§2. Les agents visés au §1<sup>er</sup> sont tenus d'accomplir soit la moitié soit les six dixièmes, soit les deux tiers, soit les sept dixièmes, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes, soit les neuf dixièmes des prestations qui leur sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

Les périodes de congé pour prestations réduites prennent cours au plus tôt un mois après la date de la demande de l'agent, à moins que le Gouvernement ne décide d'accorder le congé dans un délai abrégé.

A l'initiative de l'agent et moyennant un préavis d'un mois, il peut être mis fin avant expiration à un congé en cours à moins que l'autorité, à la demande de l'agent, n'accepte un délai de préavis plus court.

§3. Les agents visés au §1<sup>er</sup> peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Des prorogations de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus peuvent être accordées.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

§4. L'article [454, §1, alinéa 2](#) , et [§4, alinéas 5, 6 et 7](#) et l'article [455](#) sont applicables aux agents visés au §1<sup>er</sup>.

## Section II

### Des absences pour convenances personnelles

#### **Art. 457.**

§1<sup>er</sup>. L'agent qui a atteint l'âge de 50 ans peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenances personnelles.

Ce congé peut être refusé aux agents de rang A1, A2 ou A3, aux agents de rang A4 ou à tout autre agent exerçant des fonctions d'encadrement au rang A5, B1 ou C1, lorsque l'intérêt du service le requiert.

§2. L'agent est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les six dixièmes, soit les deux tiers, soit les sept dixièmes, soit les trois-quarts, soit les quatre cinquièmes, soit les neuf dixièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

§3. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

§4. La promotion ne met pas fin à l'exercice des fonctions par prestations réduites.

#### **Art. 458.**

L'article [454, §4, alinéas 2 à 4](#) , est applicable à l'octroi de l'autorisation visée à l'article [457](#) .

#### **Art. 459.**

A son initiative, et moyennant préavis d'un mois, l'agent reprend ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a demandé à les exercer par prestations réduites.

#### **Art. 460.**

Le congé est suspendu dans les cas et aux conditions fixées par l'article [455](#) .

#### **Art. 461.**

Le congé n'est pas rémunéré, il est assimilé pour le surplus à de l'activité de service.

L'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

Ce traitement est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

### **Section III**

#### **La semaine volontaire de quatre jours**

**Art. 462.**

L'agent peut faire choix pour une période ininterrompue d'au moins un an du régime de travail de la semaine de quatre jours, dans lequel il fournit sur quatre jours ouvrables par semaine quatre cinquièmes des prestations qui lui sont normalement imposées.

**Art. 463.**

Toutefois, le régime de la semaine de quatre jours:

peut être refusé aux agents de rang A1, A2 ou A3, aux agents de rang A4 ou à tout autre agent exerçant des fonctions d'encadrement au rang A5, B1 ou C1, lorsque l'intérêt du service le requiert;

ne peut être accordé au membre du personnel contractuel engagé dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement ou dans le cadre de plusieurs contrats de travail de remplacement successifs dans le même ministère ou organisme d'intérêt public;

ne peut être accordé au membre du personnel contractuel engagé pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel.

**Art. 464.**

Le régime de la semaine de quatre jours prend toujours cours le premier jour d'un mois et expire toujours à la fin d'un mois.

**Art. 465.**

L'agent qui désire faire choix du régime de la semaine de quatre jours introduit une demande auprès du secrétaire général.

La demande est introduite au moins deux mois avant le début de la période pendant laquelle l'agent désire fournir ses prestations dans le cadre du régime de la semaine de quatre jours. La demande mentionne, sous peine de nullité, le calendrier de travail proposé.

A défaut de notification d'un refus par pli recommandé à la poste avec accusé de réception dans les quinze jours de la réception de la demande, cette dernière est considérée comme acceptée.

**Art. 466.**

§1<sup>er</sup>. Le secrétaire général se prononce sur la compatibilité du calendrier de travail proposé dans la demande avec les exigences inhérentes au bon fonctionnement du service, en tenant compte des demandes de travail à temps partiel introduites par les autres membres du personnel du service.

§2. Le secrétaire général notifie dans les quinze jours de la réception de la demande, par pli recommandé à la poste avec accusé de réception, le refus du calendrier de travail proposé, ainsi que les calendriers de travail acceptables, classés dans l'ordre de préférence décroissante de l'administration.

A défaut de notification dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le calendrier de travail proposé par l'agent est considéré comme accepté.

§3. L'agent dispose de quinze jours à compter de la notification visée au §2 pour notifier à l'administration soit qu'il fait choix d'un des calendriers de travail proposés par l'administration soit qu'il renonce à sa demande.

Faute de notification dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'agent est réputé avoir fait choix du calendrier de travail proposé en premier par l'administration.

§4. Le secrétaire général peut inviter à tout moment l'agent qui a fait choix du régime de la semaine de quatre jours à modifier son calendrier de travail, en lui notifiant les calendriers de travail acceptables, classés dans l'ordre de préférence décroissante de l'administration.

Sans préjudice des §1<sup>er</sup> à 3, le calendrier de travail de l'agent ne peut-être modifié qu'avec son accord.

**Art. 467.**

Dans le régime de la semaine de quatre jours, l'agent ne peut exercer aucune activité professionnelle pendant la période durant laquelle il n'a pas de prestations à fournir.

Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du code des impôts sur les revenus 1992.

N'est pas considéré comme une activité professionnelle l'exercice d'un congé politique visé au [chapitre XV, section Ire, du Livre III](#).

**Art. 468.**

§1<sup>er</sup>. Dans le régime de la semaine de quatre jours, l'agent ne peut-être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit, sauf pour des raisons de santé. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

§2. Le régime de la semaine de quatre jours est suspendu lorsque l'agent bénéficie d'un des congés suivants:

1° congé de maternité;

2° congé parental;

3° congés pour motifs impérieux d'ordre familial;

4° congé pour présenter sa candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires ou des conseils provinciaux;

5° congé d'accueil en vue de l'adoption;

6° congé pour interruption de la carrière professionnelle en vue de donner des soins palliatifs.

L'agent absent en raison d'un congé visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> n'est plus soumis pendant ce congé aux dispositions du régime de la semaine de quatre jours mais est soumis aux dispositions qui régissent le congé dont il bénéficie. En ce cas, le complément de traitement est multiplié par une fraction dont le numérateur représente le nombre de jours prestés pendant ladite période et dont le dénominateur représente le nombre de jours qui auraient été prestés si le congé n'avait pas été accordé.

## **Section IV**

### **Départ anticipé à mi-temps**

**Art. 469.**

Les agents ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de cinq ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non.

L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par l'agent d'une demande dans laquelle il fixe la date à laquelle il désire être mis à la retraite.

Après l'introduction de cette demande, il n'est plus permis de revenir sur la date de la mise à la retraite, à moins que cette date pour quelque motif que ce soit ne soit avancée.

**Art. 470.**

L'agent est tenu d'accomplir au cours d'un mois la moitié des prestations afférentes à un travail à temps plein.

Le travail à mi-temps s'effectue de commun accord entre l'agent qui opte pour le départ anticipé à mi-temps et le supérieur hiérarchique du rang A2 au moins, soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine ou sur le mois. La répartition des prestations se fait par jours entiers ou demi-jours

Pendant son congé, l'agent ne peut exercer aucune activité lucrative.

**Art. 471.**

Le départ anticipé à mi-temps peut être refusé aux agents de niveau 1 ou à tout autre agent exerçant des fonctions d'encadrement de rang B1 ou C1, lorsque l'intérêt du service le requiert.

Si le supérieur hiérarchique visé à l'article [470, alinéa 2](#), estime qu'il est nécessaire de maintenir l'agent au travail à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut reporter l'ouverture du droit au départ anticipé à une date ultérieure à celle choisie par l'agent sans que la période écoulée entre la date choisie par ce dernier et celle qui agréé le supérieur hiérarchique puisse être supérieure à six mois.

**Art. 472.**

L'agent qui désire faire usage du droit au départ anticipé à mi-temps introduit sa demande par la voie hiérarchique.

La demande est introduite au moins trois mois avant le début de la période du congé pour départ anticipé à mi-temps.

La période de congé pour départ anticipé à mi-temps prend cours le premier jour d'un mois.

L'agent reçoit un accusé de réception de sa demande.

Le supérieur hiérarchique visé à l'article [470, alinéa 2](#), dispose, pour invoquer l'article [471, alinéa 2](#), de quinze jours à compter du jour qui suit l'introduction de la demande.

**Art. 473.**

L'agent absent pour départ anticipé à mi-temps est maintenu en activité de service. Toutefois, il ne peut pas faire valoir ses titres à la promotion.

L'agent ne peut pas non plus obtenir un congé pour motif impérieux d'ordre familial ni être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit, sauf pour raison de santé, ni obtenir un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

## **Chapitre XV** **Congés de citoyenneté**

### **Section première** **Congé politique**

**Art. 474.**

L'agent a droit, dans les cas et selon les modalités fixées ci-après, à un congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée.

**Art. 475.**

Par congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée, il faut entendre:

- 1° soit une dispense de service qui n'a aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire de l'agent;
- 2° soit un congé politique facultatif accordé à la demande de l'agent;
- 3° soit un congé politique d'office auquel l'agent ne peut pas renoncer.

**Art. 476.**

A la demande des agents et dans les limites fixées ci-après, une dispense de service de la durée mentionnée est accordée pour l'exercice des mandats politiques suivants:

- 1° conseiller communal, lorsque l'agent n'est ni bourgmestre, ni échevin: deux jours par mois;
- 2° membre d'un conseil de l'aide sociale autre que le président: deux jours par mois;
- 3° membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le président: deux jours par mois;
- 4° conseiller provincial lorsque l'agent n'est pas membre de la députation permanente du conseil provincial: deux jours par mois;
- 5° membre de la Commission communautaire commune, de la Commission communautaire flamande autre que le président: un demi-jour par mois.

La dispense de service se prend à la convenance de l'agent. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre sauf lorsqu'elle est accordée pour l'exercice d'un mandat de conseiller provincial.

#### **Art. 477.**

A la demande des agents et dans les limites fixées ci-après, un congé politique facultatif de la durée mentionnée est accordé pour l'exercice des mandats politiques suivants:

- 1° conseiller communal, lorsque l'agent n'est ni bourgmestre ni échevin, d'une commune comptant:
  - a) jusqu'à 80.000 habitants: deux jours par mois;
  - b) plus de 80.000 habitants: quatre jours par mois;
- 2° membre d'un conseil de l'aide sociale, lorsque l'agent n'est ni président ni membre du bureau permanent, d'une commune comptant:
  - a) jusqu'à 80.000 habitants: deux jours par mois;
  - b) plus de 80.000 habitants: quatre jours par mois;
- 3° échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune comptant:
  - a) jusqu'à 30.000 habitants: quatre jours par mois;
  - b) de 30.001 à 50.000 habitants: le quart d'un emploi à temps plein;
  - c) de 50.001 à 80.000 habitants: la moitié d'un emploi à temps plein;
- 4° bourgmestre d'une commune comptant:
  - a) jusqu'à 30.000 habitants: le quart d'un emploi à temps plein;
  - b) de 30.001 à 50.000 habitants: la moitié d'un emploi à temps plein;
- 5° membre du bureau permanent d'un conseil de l'aide sociale d'une commune comptant:
  - a) jusqu'à 10.000 habitants: deux jours par mois;
  - b) de 10.001 à 20.000 habitants: trois jours par mois;
  - c) plus de 20.000 habitants: cinq jours par mois;
- 6° conseiller provincial lorsque l'agent n'est pas membre de la députation permanente du conseil provincial: quatre jours par mois;
- 7° membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le président: deux jours par mois.

#### **Art. 478.**

Les agents sont mis en congé politique d'office de la durée mentionnée pour l'exercice des mandats politiques suivants:

- 1° bourgmestre d'une commune comptant:
  - a) jusqu'à 20.000 habitants: trois jours par mois;
  - b) de 20.001 à 30.000 habitants: le quart d'un emploi à temps plein;

- c) de 30.001 à 50.000 habitants: la moitié d'un emploi à temps plein;
  - d) plus de 50.000 habitants: à temps plein;
  - 2° échevin dans une commune comptant:
    - a) jusqu'à 20.000 habitants: deux jours par mois;
    - b) de 20.001 à 30.000 habitants: quatre jours par mois;
    - c) de 30.001 à 50.000 habitants: le quart d'un emploi à temps plein;
    - d) de 50.001 à 80.000 habitants: la moitié d'un emploi à temps plein;
    - e) plus de 80.000 habitants: à temps plein;
  - 3° président du conseil de l'aide sociale dans une commune comptant:
    - a) jusqu'à 20.000 habitants: deux jours par mois;
    - b) de 20.001 à 30.000 habitants: quatre jours par mois;
    - c) de 30.001 à 50.000 habitants: le quart d'un emploi à temps plein;
    - d) de 50.001 à 80.000 habitants: la moitié d'un emploi à temps plein;
    - e) plus de 80.000 habitants: à temps plein;
  - 4° membre de la députation permanente d'un conseil provincial: à temps plein;
  - 5° président du Conseil de la Communauté germanophone: à temps plein;
  - 6° président de la Commission communautaire commune, de la Commission communautaire française ou de la Commission communautaire flamande: à temps plein;
  - 7° membre d'une des Chambres législatives, du Parlement européen, d'un Conseil de Communauté autre que celui de la Communauté germanophone: à temps plein;
  - 8° ministre ou secrétaire d'Etat fédéral, communautaire, régional ou membre de la Commission des Communautés européennes: à temps plein;
  - 9° membre du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale: à temps plein;
  - 10° membre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ou secrétaire d'Etat de la Région de Bruxelles-Capitale: à temps plein.
- Le congé politique d'office prend cours à la date de la prestation de serment qui suit l'élection ou la désignation au mandat politique visé.

#### **Art. 479.**

Les agents qui disposent de congés politiques d'office dans le cadre du présent arrêté arrêtent en début de mois le calendrier de leurs jours de congés politiques en question.

En ce qui concerne les dispenses de service et les congés politiques facultatifs, ceux-ci peuvent être pris, après en avoir avisé le chef de service, avec un minimum d'une heure, sans pour autant que la somme de ceux-ci ne dépasse le total mensuel des dispenses de service et des congés politiques facultatifs autorisés.

Les agents qui n'exercent pas une fonction à temps plein sont néanmoins mis en congé politique d'office à temps plein pour l'exercice d'un mandat politique prévue à l'article [478](#) pour autant qu'y corresponde un congé politique d'office d'au moins la moitié d'un emploi à temps plein.

#### **Art. 480.**

Pour l'application des articles [477](#) et [478](#) , le nombre d'habitants est déterminé conformément aux dispositions des articles 5 et 29 de la nouvelle loi communale.

#### **Art. 481.**

Les périodes couvertes par un congé politique facultatif ou un congé politique d'office ne sont pas rémunérées. Elles sont assimilées pour le surplus à des périodes d'activité de service.



Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes couvertes par le congé politique facultatif ou d'office. Celles-ci sont cependant prises en considération comme services admissibles en vue de l'avancement de traitement.

**Art. 482.**

§1<sup>er</sup>. Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat.

A ce moment, l'agent recouvre ses droits statutaires ou contractuels. Si l'agent a été remplacé, il est réaffecté par le Gouvernement. Dans la mesure où un emploi de même rang ou de même niveau et de même métier est inoccupé dans la même résidence administrative que celle de son emploi précédent, il y est réaffecté. A défaut d'emploi inoccupé dans la même résidence administrative, il est réaffecté dans un emploi inoccupé de même rang ou de même niveau et de même métier dans la résidence administrative la plus proche.

§2. Après leur réintégration, les agents ne peuvent pas cumuler leur traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un mandat politique visé aux articles [476 à 478](#) et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

§3. Le Gouvernement peut déclarer vacant l'emploi dont l'agent en congé est titulaire à condition que l'absence atteigne un an au moins et que l'emploi soit de rang A4 ou corresponde à une fonction d'encadrement au rang A5, B1 ou C1.

## Section II

### Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées.

**Art. 483.**

L'agent obtient un congé pour lui permettre de présenter sa candidature aux élections au Parlement européen, aux chambres législatives fédérales, aux conseils régionaux et communautaires, aux conseils provinciaux ou aux conseils communaux.

**Art. 484.**

Le congé est accordé pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle l'intéressé participe en qualité de candidat.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Sauf pour les stagiaires, le congé qui dépasse les limites prévues est converti de plein droit en disponibilité pour convenances personnelles.

## Section III

### Congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un cabinet ministériel ou d'un secrétariat, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale des membres du Gouvernement fédéral

**Art. 485.**

L'agent obtient un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un membre du Gouvernement wallon. Le congé est rémunéré par le service d'origine. Sauf si le Gouvernement en décide autrement, la charge budgétaire totale de l'agent en congé n'est pas remboursée.

Le congé est assimilé à de l'activité de service.

**Art. 486.**

L'agent peut obtenir un congé à la condition que l'autorité auprès de laquelle l'agent accomplit ses services s'engage au remboursement de la charge budgétaire totale pour exercer une fonction:

1° dans le cabinet d'un président ou d'un membre d'un Gouvernement d'une autre région ou communauté, du Collège réuni de la commission communautaire commune ou du Collège de la commission communautaire française;

2° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral;

3° dans un secrétariat, la cellule de coordination générale de la politique, une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral.

Le congé est rémunéré. Le service d'origine réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé le remboursement de la charge budgétaire totale.

La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année ainsi que toute autre allocation ou indemnité qui est liquidée par le service d'origine.

Le congé est assimilé à de l'activité de service.

#### **Art. 487.**

A la fin de son affectation et à moins qu'il ne soit détaché dans un autre cabinet ou secrétariat, cellule de coordination générale de la politique ou cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral, l'agent obtient un jour de congé par mois d'activité dans le cabinet, avec un minimum de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

#### **Art. 488.**

Le Gouvernement peut déclarer vacant l'emploi dont l'agent en congé est titulaire à condition que l'absence atteigne cinq ans au moins et que l'emploi soit de rang A4 ou corresponde à une fonction d'encadrement au rang A5, B1 ou C1.

#### **Art. 489.**

L'agent dont le congé vient à expiration, se remet à la disposition du Gouvernement.

Si sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après 10 jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

#### **Art. 490.**

Dès que cesse son congé, l'agent qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité. Si l'agent a été remplacé, il est réaffecté par le Gouvernement. Dans la mesure où un emploi de même rang ou de même niveau et de même métier est inoccupé dans la même résidence administrative que celle de son emploi précédent, il y est réaffecté. A défaut d'emploi inoccupé dans la même résidence administrative, il est réaffecté dans un emploi inoccupé de même rang ou de même niveau et de même métier dans la résidence administrative la plus proche.

### **Section IV**

#### **Congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes**

#### **Art. 491.**

Au sens de la présente section, il faut entendre par groupe politique tout groupe politique reconnu conformément au règlement d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale.

#### **Art. 492.**

A la demande du président d'un groupe politique, avec l'accord de l'intéressé, l'agent obtient un congé, pour une période de deux ans au plus, aux fins d'accomplir, d'une manière régulière et continue, des prestations au bénéfice de ce groupe ou de son président.

Ce congé est renouvelable par périodes de deux ans au plus.

Il est rémunéré. Le service d'origine réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé le remboursement de la charge budgétaire totale.

La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année ainsi que toute autre allocation ou indemnité qui est liquidée par le service d'origine.

Le congé est assimilé à de l'activité de service.

**Art. 493.**

L'arrêté qui octroie le congé mentionne les nom, prénoms et grade de l'agent, la durée du congé et le groupe politique ou le président du groupe à la disposition duquel il est placé.

**Art. 494.**

Le Gouvernement peut déclarer vacant l'emploi dont l'agent en congé est titulaire à condition que l'absence atteigne cinq ans au moins et que l'emploi soit de rang A4 ou corresponde à une fonction d'encadrement au rang A5, B1 ou C1.

**Art. 495.**

L'agent dont le congé vient à expiration, se remet à la disposition du Gouvernement.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

**Art. 496.**

Dès que cesse son congé, l'agent qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité. Si l'agent a été remplacé, il est réaffecté par le Gouvernement. Dans la mesure où un emploi de même rang ou de même niveau et de même métier est inoccupé dans la même résidence administrative que celle de son emploi précédent, il y est réaffecté. A défaut d'emploi inoccupé dans la même résidence administrative, il est réaffecté dans un emploi inoccupé de même rang ou de même niveau et de même métier dans la résidence administrative la plus proche.

## Section V

### Congé pour mise à la disposition du Roi ou d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique

**Art. 497.**

L'agent est mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique, à Sa demande, par le Ministre de la Fonction publique.

**Art. 498.**

Pour la durée de sa mise à disposition, l'agent obtient un congé. Ce congé est rémunéré. Sauf si le Gouvernement en décide autrement, la charge budgétaire totale de l'agent en congé n'est pas remboursée.

Le congé est pour le surplus considéré comme activité de service.

**Art. 499.**

Le Gouvernement peut déclarer vacant l'emploi dont l'agent en congé est titulaire à condition que l'absence atteigne cinq ans au moins et que l'emploi soit de rang A4 ou corresponde à une fonction d'encadrement au rang A5, B1 ou C1.

L'agent qui n'a pas été remplacé définitivement reprend, à la fin de sa mise à disposition, l'emploi qu'il occupait.

Si l'agent a été remplacé, il est réaffecté par le Gouvernement. Dans la mesure où un emploi de même rang et de même métier est inoccupé dans la même résidence administrative que celle de son emploi précédent, il y est réaffecté. A défaut d'emploi inoccupé dans la même résidence administrative, il est réaffecté dans un emploi inoccupé de même rang et de même métier dans la résidence administrative la plus proche.

## Chapitre XVI

### Dispositions abrogatoires, transitoires et finales

#### **Art. 500.**

Sont abrogés:

1° l'arrêté du 1<sup>er</sup> juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle, modifié par l'arrêté royal du 22 mai 1968, l'arrêté royal du 7 mars 1977, l'arrêté royal du 24 novembre 1978, l'arrêté royal du 22 janvier 1979, l'arrêté royal du 27 juillet 1981, l'arrêté royal du 16 novembre 1981, l'arrêté royal du 30 mars 1983, l'arrêté royal du 31 décembre 1984, l'arrêté royal du 18 février 1985, l'arrêté royal du 3 juillet 1985, l'arrêté royal du 26 août 1987, l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 1987, l'arrêté royal du 2 octobre 1989, l'arrêté royal du 27 mars 1990, l'arrêté royal du 19 juillet 1990, l'arrêté royal du 25 octobre 1990, l'arrêté royal du 18 septembre 1991, l'arrêté royal du 10 octobre 1991, l'arrêté royal du 6 novembre 1991, l'arrêté royal du 14 février 1992, l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 novembre 1994, l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 octobre 1996 et l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 juin 1997;

2° l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> juin 1964 portant des dispositions particulières relatives à la position de disponibilité des agents de l'Etat modifié par l'arrêté royal du 2 décembre 1971, l'arrêté royal du 2 avril 1979 et l'arrêté royal du 19 septembre 1991;

3° l'arrêté royal du 13 novembre 1967 relatif à la disponibilité des agents de l'Etat modifié par l'arrêté royal du 17 septembre 1969, l'arrêté royal du 16 novembre 1991, l'arrêté royal du 18 novembre 1982, l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 1987 et l'arrêté royal du 2 octobre 1989;

4° l'arrêté royal du 13 novembre 1967 fixant la situation administrative des agents de l'Etat chargés d'une mission, modifié par l'arrêté royal du 2 décembre 1971, l'arrêté royal du 2 avril 1979 et l'arrêté royal du 19 septembre 1991;

5° l'arrêté royal du 26 mai 1975 relatif aux absences de longue durée, justifiées par des raisons familiales modifié par l'arrêté royal du 27 juillet 1981, l'arrêté royal du 16 novembre 1981 et l'arrêté royal du 25 octobre 1990;

6° l'arrêté royal du 21 novembre 1980 relatif au congé accordé à certains agents de l'Etat mis à la disposition du Roi, modifié par l'arrêté royal du 27 novembre 1985;

7° l'arrêté ministériel du 7 septembre 1983 accordant à l'occasion de la fête de la Communauté française, un jour de congé à la date du 27 septembre aux administrations et services du Ministère de la Région wallonne;

8° l'arrêté de l'Exécutif régional wallon du 23 décembre 1992 accordant aux agents des services de l'Exécutif régional wallon des congés pour don de moelle osseuse ainsi que pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique et à l'étranger;

9° l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 octobre 1996 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle;

10° l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 juin 1997 relatif au départ anticipé à mi-temps modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 mai 2000;

11° l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 juillet 1998 relatif au congé accordé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes;

12° l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 avril 2001 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services du Gouvernement wallon et de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne.

#### **Art. 501.**

Les agents qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, exercent des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales ou pour convenances personnelles, restent régis par les dispositions qui leur étaient applicables, jusqu'à l'expiration de la période d'absence en cours.

**Art. 502.**

Pour les agents qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, ont interrompu leur carrière professionnelle de manière complète, les périodes d'absences sont imputées sur les septante-deux mois visés à l'article [446](#).

**Art. 503.**

Le présent livre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il est publié au *Moniteur belge*, à l'exception de l'article [372, alinéa 3](#) qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Les articles des [sections III](#) et IV du chapitre XIV du présent livre cessent de produire leurs effets le ( *1<sup>er</sup> janvier 2008* – AGW du 23 février 2006, art. 1<sup>er</sup>).

**Art. 504.**

Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

## Livre IV

### INDEMNITES ET ALLOCATIONS ACCORDEES AU PERSONNEL DE LA REGION

#### Titre premier

#### Réglementation générale des indemnités et allocations quelconques

**Art. 505.**

Sont considérés comme bénéficiaires pour l'application du présent livre:

1° les agents des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public soumis au décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne;

2° les membres du personnel contractuels des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public soumis au décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne;

3° les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public soumis au décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne.

**Art. 506.**

Il peut être accordé une indemnité à tout bénéficiaire visé à l'article [505](#) qui est astreint à supporter des charges réelles qui ne peuvent être considérées comme normales et inhérentes à la fonction.

**Art. 507.**

Lorsque la situation qui donne lieu à l'octroi d'une indemnité est susceptible de se reproduire, le montant de cette indemnité peut être établi forfaitairement.

**Art. 508.**

L'interruption de l'exercice de la fonction à laquelle une indemnité forfaitaire est attachée, entraîne, pour le bénéficiaire, la suspension du paiement de ladite indemnité, dans la mesure où les charges ne sont plus supportées.

**Art. 509.**

L'accomplissement de prestations qui ne peuvent être considérées comme normales peut donner lieu à l'octroi d'une allocation.

**Art. 510.**

Sauf dispositions particulières en cas d'interruption de l'exercice de la fonction, l'allocation n'est due que si cette interruption ne dépasse pas quarante jours et n'en prive pas au bénéficiaire le bénéfice de son traitement.

**Art. 511.**

La participation du personnel à des jurys, comités, conseils ou commissions siégeant au sein des administrations de la Région wallonne ne donne pas lieu à l'octroi d'une allocation spéciale.

Les arrêtés du Gouvernement wallon ou les arrêtés ministériels relatifs à l'octroi des allocations prévoient des exceptions à la règle énoncée à l'alinéa 1<sup>er</sup> lorsque la participation visée entraîne régulièrement des sujétions absorbantes nécessitant des prestations supplémentaires directes sortant du cadre de l'activité normale du bénéficiaire.

**Art. 512.**

Sans préjudice des règles relatives au contrôle administratif et budgétaire, les indemnités et allocations sont fixées par arrêté du Gouvernement wallon lorsqu'elles sont communes aux ministères et organismes. Elles sont fixées par un arrêté du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, lorsqu'elles sont propres à un des ministères. Elles sont fixées par un arrêté du ministre fonctionnel, lorsqu'elles sont propres à un organisme.

**Art. 513.**

Les sommes dues en matières d'indemnités et d'allocations sont payées abstraction faite des fractions de cent.

**Art. 514.**

Sauf indication contraire, les montants prévus dans le présent livre sont liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux règles prescrites par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses du secteur public, et sont rattachés à l'indice-pivot 138,01 du 1<sup>er</sup> janvier 1990.

**Art. 515.**

Pour l'application du présent livre aux organismes d'intérêt public, on entend par:

1° Ministre de la Fonction publique:

a) le Ministre fonctionnellement compétent pour les organismes d'intérêt public qui ne disposent pas d'organe de gestion;

b) l'organe de gestion pour les organismes d'intérêt public qui en disposent;

2° Secrétaire général, le fonctionnaire général du rang A2 compétent en matière de personnel.

**Art. 516.**

L'arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des ministères est abrogé.

**Art. 517.**

Le présent titre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a été publié au *Moniteur*.

**Art. 518.**

Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent titre.

## Titre II

### Indemnités pour frais de parcours, de séjour et de déplacement sur le chemin du travail

## **Chapitre premier Des frais de parcours**

### **Section première Droit à l'intervention**

#### **Art. 519.**

Les frais de parcours résultant de déplacements effectués pour les besoins du service donnent lieu à une intervention dans les formes et dans les conditions fixées par le présent chapitre.

#### **Art. 520.**

Tout déplacement est subordonné à une autorisation préalable du chef de service.

Cette autorisation peut être générale notamment dans les cas où les intéressés sont appelés à se déplacer régulièrement.

Le Secrétaire général refuse le remboursement des frais de parcours lorsqu'il estime qu'il s'agit de déplacements non justifiés; il les réduit dans la mesure où ils seraient exagérés ou auraient normalement pu être évités.

#### **Art. 521.**

Chaque déplacement pour les besoins du service doit se faire à l'aide du moyen de transport le plus adéquat en fonction du coût du transport et de la durée des déplacements.. Il ne peut être dérogé à ce principe que si l'intérêt du service l'exige.

#### **Art. 522.**

Dans l'intérêt du service, certains bénéficiaires au sens de l'article [505](#) peuvent être autorisées à utiliser un moyen de transport personnel dans les conditions prévues à la [section IV du présent chapitre](#) .

## **Section II Utilisation de moyens de transport en commun**

#### **Art. 523.**

Quel que soit le moyen de transport employé, les débours réels sont remboursés sur la base des tarifs officiels ou, selon le cas, sur déclaration certifiée sincère et visée par Secrétaire général.

Il en est de même dans les cas exceptionnels où l'intéressé n'a pas été à même d'utiliser les moyens de transport en commun et a dû recourir à tout autre moyen dont l'utilisation se justifie par la nature et par l'urgence de la mission.

#### **Art. 524.**

§1<sup>er</sup>. Les bénéficiaires astreints à des déplacements fréquents au moyen de transports en commun reçoivent un abonnement général quand leur activité s'étend habituellement à toute l'étendue du territoire de la Région wallonne, et un abonnement limité quand elles exercent effectivement leurs fonctions sur une partie du territoire de la Région.

§2. Les bénéficiaires qui ne sont pas pourvus d'un abonnement obtiennent de leur administration, pour leurs déplacements en chemin de fer, les titres de transport requis.

#### **Art. 525.**

La station de départ autorisée est située, soit dans la résidence effective de l'intéressé, soit dans sa résidence administrative.

#### **Art. 526.**

Si les moyens de transport en commun comportent plusieurs classes, la classification est respectée:

1° 1<sup>re</sup> classe: les bénéficiaires titulaires d'un grade des niveaux 1 et 2+ ou d'un grade des rangs C1, C2, D1 et E1;

2° 2<sup>e</sup> classe: tous les autres bénéficiaires.

Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions détermine l'assimilation pour les personnes étrangères à l'administration et les délégués des organisations syndicales.

Les personnes chargées de fonctions supérieures à celles de leur grade voyagent dans la classe prévue pour le grade dont elles exercent les fonctions.

**Art. 527.**

Lorsqu'une personne est appelée à effectuer des déplacements fréquents dans sa résidence administrative, elle peut obtenir le remboursement des frais d'utilisation des moyens de transport en commun, pour les déplacements de service.

Il n'est pas tenu compte des frais déboursés à l'occasion de parcours accomplis du domicile de l'intéressé à une station des réseaux de transport en commun.

### **Section III**

#### **Utilisation des moyens de transport appartenant à l'administration**

**Art. 528.**

Les parcours effectués en automobile ne donnent droit à aucune indemnité; tous les frais résultant de l'utilisation et de l'entretien des voitures sont à charge de l'employeur.

**Art. 529.**

Il est tenu pour chaque véhicule à moteur de la Région, un livret de courses dont le modèle est fixé par le Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions.

### **Section IV**

#### **Utilisation d'un véhicule personnel**

**Art. 530.**

Les autorisations d'utiliser, pour les besoins du service, un véhicule motorisé personnel, font l'objet d'un arrêté pris par le Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, sur avis favorable de l'Inspecteur des finances. Les autorisations ne sont valables que jusqu'au 31 décembre de chaque année; elles sont subordonnées à la tenue d'un livret de courses, identiques à celui prévu à l'article [529](#). Les agents et fonctionnaires généraux titulaires d'un grade classé aux rangs A3, A2 et A1 sont toutefois dispensés de la tenue de ce livret.

L'arrêté ministériel fixe le maximum kilométrique annuel autorisé par personne et, éventuellement, la localité dont il est question dans l'article [533, alinéa 2](#).

Toutefois, le maximum kilométrique peut être fixé par secrétariat général et par direction générale.

**Art. 531.**

Les personnes qui utilisent pour leurs déplacements de service un véhicule à moteur personnel ont droit, pour couvrir tous les frais résultant de l'utilisation du véhicule à moteur personnel, à une indemnité kilométrique fixée à ( 0,2841 euros – AGW du 15 février 2007, art. 97, 1°) par kilomètre.

L'indemnité kilométrique couvre tous les frais à l'exception des frais de parking et de stationnement payant exposés lors de l'accomplissement des déplacements de service et de l'assurance tous risques pour couvrir les risques encourus par les agents utilisant leur véhicule motorisé personnel pour les besoins du service.

( Par dérogation à l'article [514](#), le montant de l'indemnité kilométrique est augmenté annuellement au 1<sup>er</sup> juillet d'une fraction dont le numérateur est l'indice des prix à la consommation du mois de mai de



*l'année en cours et le dénominateur l'indice des prix à la consommation du mois de mai de l'année précédente; le résultat obtenu est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement – AGW du 15 février 2007, art. 97, 2°).*

**Art. 532.**

Les ministères et les organismes souscrivent une assurance tous risques pour couvrir les risques encourus par leurs agents utilisant leur véhicule à moteur personnel pour les besoins du service.

**Art. 533.**

Les indemnités kilométriques sont calculées en prenant pour base la distance kilométrique réelle la plus adéquate en fonction du coût du transport et de la durée des déplacements.

Toutefois, les personnes qui ne résident pas au siège de leurs fonctions, et qui se déplacent en prenant comme point de départ ou de retour leur résidence habituelle, ne peuvent obtenir une indemnité supérieure à celle qui leur serait due si les déplacements avaient comme point de départ ou de retour leur résidence administrative; dans tous les cas où la résidence effective de l'intéressé est située en dehors du secteur géographique où il exerce son activité administrative, l'autorisation d'utiliser un véhicule motorisé personnel pour les besoins du service fixera une localité à l'intérieur du secteur géographique, qui servira de point de départ pour les parcours effectués pour les besoins du service.

**Art. 534.**

Les indemnités prévues aux articles [531](#) et [533](#) sont liquidées sur production d'une déclaration de créance sur l'honneur conforme à l' [annexe XV](#) du présent Code, appuyée d'un relevé détaillé établissant le nombre de kilomètres parcourus pour le service.

Les frais de parking et de stationnement payant exposés lors de l'accomplissement des déplacements de service sont liquidés sur base des quittances délivrées, soit en même temps que le paiement des indemnités kilométriques auxquelles ils se rapportent pour les bénéficiaires disposant d'une autorisation d'utiliser leur véhicule motorisé personnel telle que visée à l'article [530](#), soit sur base d'une déclaration de créance mensuelle pour les bénéficiaires utilisant un moyen de transport appartenant à l'administration.

**Art. 535.**

Les dispositions des articles [530](#), [531](#) et [532](#) ne sont pas d'application pour:

1° les personnes étrangères à l'administration faisant partie de chambres de recours, de commissions ou de jurys lorsqu'elles se rendent au siège de la chambre de recours, de la commission ou du jury dont elles font partie;

2° les bénéficiaires qui ne disposent pas d'un moyen de transport appartenant à l'administration ou d'une autorisation d'utiliser leur véhicule motorisé personnel, telle que visée à l'article [530](#), et qui utilisent leur véhicule personnel pour les déplacements de service occasionnels;

3° les bénéficiaires qui assistent aux formations organisées par la Région.

Dans ces cas, les intéressés bénéficient d'une indemnité, égale au montant qui aurait été déboursé par la Région en cas d'utilisation des moyens de transport en commun tel que défini par les articles [523 à 527](#), prise en charge par le ministère ou l'organisme d'intérêt public qui emploie l'agent ou pour qui la chambre de recours, la commission ou le jury doit siéger.

## Section V

### Utilisation de la bicyclette pour les missions de service

**Art. 536.**

Les bénéficiaires qui effectuent des déplacements pour les besoins du service peuvent introduire, par l'intermédiaire de leur chef de service, auprès du Secrétaire général ou de son délégué, une demande conformément au modèle repris à l' [annexe XVI](#) du présent Code, afin d'être autorisé à utiliser leur bicyclette à cet effet.

Est assimilé à la bicyclette un fauteuil roulant ou un autre moyen de transport léger non motorisé.

Ils bénéficient alors d'une indemnité de 0,15 EUR par kilomètre parcouru, le nombre de kilomètres par trajet étant arrondi à l'unité supérieure.

L'indemnité est attribuée sur la base du parcours décrit de manière détaillée par le bénéficiaire, qui ne doit pas être le plus court mais le plus indiqué pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

**Art. 537.**

Les bénéficiaires établissent un état mensuel, conformément au modèle repris à l' [annexe XVII](#) du présent Code, indiquant avec précision pour le mois écoulé les jours où ils ont effectués des déplacements à bicyclette, avec mention du nombre total de kilomètres parcourus et de l'indemnité à laquelle ils ont droit.

Après vérification par le service du personnel, le service de paiement est chargé de la liquidation de l'indemnité, qui doit se faire au moins chaque mois.

**Art. 538.**

L'indemnité de bicyclette octroyée conformément aux dispositions du présent arrêté ne peut être cumulée avec d'autres indemnités similaires qui seraient octroyées aux bénéficiaires.

## **Chapitre II**

### **Des frais de séjour**

**Art. 539.**

Les bénéficiaires astreints à se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions ont droit au remboursement de leurs frais de séjour. Il leur est alloué de ce chef une indemnité forfaitaire journalière.

**Art. 540.**

Les déplacements d'une durée ininterrompue de plus de trois heures qui comprennent entièrement la treizième et la quatorzième heure du jour, donnent lieu à l'octroi d'une indemnité de 8,11 EUR.

**Art. 541.**

Lorsqu'il est fait usage d'un moyen de transport en commun, la durée des déplacements est comptée depuis le départ du véhicule à l'aller jusqu'à l'heure réelle d'arrivée de celui-ci au retour.

**Art. 542.**

L'indemnité visée à l'article [540](#) n'est pas allouée du chef des déplacements qui sont effectués dans la résidence tant administrative qu'effective des bénéficiaires.

L'indemnité n'est pas allouée lorsque le déplacement calculé conformément à l'article [533](#) est effectué dans un rayon ne dépassant pas 25 kilomètres.

**Art. 543.**

Les déplacements effectués par les bénéficiaires délégués pour participer aux travaux des conférences internationales tenues dans le royaume, donnent lieu au remboursement de la dépense réellement effectuée par les intéressés, sur production d'un mémoire justificatif.

**Art. 544.**

Le présent chapitre est applicable aux bénéficiaires qui, en cette qualité, se déplacent pour témoigner en justice.

En aucun cas, les intéressés ne peuvent recevoir l'indemnité de voyage prévue au règlement général sur les frais de justice en matière répressive.

**Art. 545.**

Le Secrétaire général a la faculté de refuser l'indemnité de séjour s'il est constaté que les bénéficiaires abusent des droits qui leur sont reconnus par le présent chapitre.

## **Chapitre III**

### **Des frais de déplacement sur le chemin du travail**

#### **Section première**

#### **Droit à l'intervention**

**Art. 546.**

Il est accordé une intervention dans les frais supportés par les bénéficiaires, lorsqu'ils utilisent un moyen de transport en commun public pour effectuer quotidiennement le trajet aller et retour de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

#### **Section II**

#### **Utilisation des transports en commun publics sur le chemin du travail**

**Art. 547.**

Pour le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges, l'intervention dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, au sens de l'arrêté royal du 28 juillet 1962 d'exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, est égale ( *au* – AGW du 15 février 2007, art. 99) prix d'une carte train de deuxième classe.

**Art. 548.**

Pour le transport urbain et suburbain organisé par les sociétés régionales de transports publics, l'intervention dans le prix d'abonnement est fixée à ( ... – AGW du 15 février 2007, art. 100) ce prix.

**Art. 549.**

Lorsque le bénéficiaire combine plusieurs moyens de transports en commun publics pour effectuer le trajet aller et retour de sa résidence habituelle à son lieu de travail et qu'il n'est délivré qu'un seul titre de transport pour couvrir la distance totale, l'intervention est égale ( *au* – AGW du 15 février 2007, art. 101) montant combiné.

**Art. 550.**

L'intervention dans les frais de transport supportés par les bénéficiaires est payée à l'expiration de la durée de validité du titre de transport délivré par les sociétés qui organisent le transport en commun public, contre remise de ce titre.

**Art. 551.**

*(La Région peut toutefois conclure avec les sociétés de transport en commun des conventions aux termes desquelles elle paye directement à la société le montant de son intervention dans les frais de transport de l'agent - AGW du 15 février 2007, art. 102 ) .*

#### **Section III**

#### **Utilisation de moyens de transport personnels dans des circonstances particulières sur le chemin du travail**

**Art. 552.**

Pour autant que l'autorité n'organise pas une offre de transport spécifiquement adaptée, il peut être permis aux bénéficiaires qui n'ont aucune possibilité d'utiliser les moyens de transports en commun publics d'utiliser leur véhicule personnel sur une distance déterminée au préalable, à la condition de se trouver dans une des situations suivantes:

1° un empêchement physique ne permet pas l'utilisation des transports publics de manière permanente ou temporaire;

2° l'horaire de prestations irrégulières ou des prestations en service continu ou par rôle excluent l'utilisation des transports publics sur une distance d'au moins trois kilomètres;

3° l'utilisation des moyens de transports en commun publics n'est pas possible en raison de la participation du bénéficiaire à un travail imprévu et urgent en dehors de son régime normal de travail;

4° l'utilisation des moyens de transports en commun publics requiert un temps d'attente et de parcours qui atteint au moins 50 % de la durée du travail à temps plein.

#### **Art. 553.**

La nécessité d'utiliser le véhicule personnel, telle que décrite à l'article [552](#), est prouvée:

1° pour le 1°, par un certificat médical qui est présenté en cas de doute pour contrôle au service de médecine du travail; dans certains cas, il est accepté que le véhicule soit conduit par un tiers;

2° pour le 2°, par des attestations des sociétés de transports en commun publics, qui desservent les régions concernées, dans lesquelles il est clairement affirmé qu'il n'y a aucune offre, ou du moins pas aux moments nécessaires, de transports publics;

3° pour le 3°, par une attestation de l'autorité qui convoque l'intéressé, dans laquelle il est explicitement mentionné que tout délai ou perte de temps aurait des conséquences défavorables sérieuses;

4° pour le 4°, par une comparaison établie sur la base des indicateurs horaires des sociétés de transports en commun publics et motivée par le bénéficiaire.

#### **Art. 554.**

L'intervention lors de l'utilisation de moyens de transport personnels est calculée sur la base de l'intervention dans le prix d'une carte train de deuxième classe valable un mois sur la distance admise.

Lorsque le déplacement n'est pas effectué journalièrement, le montant de l'intervention est multiplié par une fraction dont le numérateur représente le nombre de jours de travail et de déplacement et le dénominateur le nombre total de jours ouvrables au cours de ce mois.

L'intervention ne peut jamais être cumulée avec une intervention similaire dans les déplacements aller et retour entre la résidence habituelle et le lieu de travail, sauf lorsque le titulaire d'un abonnement aux transports en commun publics participe à un travail imprévu et urgent en dehors de son régime normal de travail.

#### **Art. 555.**

Le paiement est effectué sur la base d'une déclaration de créance introduite mensuellement, à l'expiration du mois civil au cours duquel les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail ont eu lieu.

Lorsque plusieurs bénéficiaires dont un au moins remplit une condition visée à l'article [552](#) voyagent ensemble dans un véhicule personnel, l'intervention est octroyée au propriétaire du véhicule.

### **Section IV**

#### **Utilisation de la bicyclette sur le chemin du travail**

#### **Art. 556.**

Les bénéficiaires qui utilisent leur bicyclette pour effectuer un déplacement de leur résidence à leur lieu de travail, et vice-versa, ont droit, lorsqu'ils parcourent au moins un kilomètre pour le trajet à une indemnité de 0,15 EUR par kilomètre parcouru, le nombre de kilomètres par trajet étant arrondi à l'unité supérieure. Est assimilé à la bicyclette un fauteuil roulant ou un autre moyen de transport léger non motorisé.

L'utilisation de la bicyclette peut précéder ou être postérieure à l'utilisation complémentaire des transports en commun publics. L'indemnité ne peut toutefois jamais être cumulée avec une intervention dans les frais de transports publics pour le même trajet et au cours de la même période.

#### **Art. 557.**

Les bénéficiaires intéressés introduisent leur demande d'obtention de cette indemnité de bicyclette par l'intermédiaire de leur chef de service, auprès du Secrétaire général ou de son délégué, conformément au modèle repris à l' [annexe XVIII](#) du présent Code. Ils communiquent également le calcul détaillé du nombre de kilomètres parcourus par trajet aller et retour.

Il n'est pas nécessaire que le parcours effectué soit le plus court mais il doit être le plus indiqué pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

**Art. 558.**

Les dispositions des articles [537](#) et [538](#) sont applicables à la présente section, étant entendu qu'un état mensuel distinct de celui exigé pour l'utilisation de la bicyclette pour les missions de service doit être dressé et ce, conformément au modèle repris à l' [annexe XVIII](#) du présent Code.

**Art. 559.**

Toute déclaration faite à l'occasion d'une demande tendant à obtenir ou à conserver une indemnité ou allocation qui est en tout ou en partie à charge de la Région, de l'Etat, d'une autre personne morale de droit public, de la Communauté européenne ou d'une autre organisation internationale ou qui est, en tout ou en partie, composée de deniers publics, doit être sincère et complète.

Toute personne qui sait ou devait savoir n'avoir plus droit à l'intégralité d'une indemnité ou allocation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est tenue d'en faire la déclaration.

## **Chapitre IV Dispositions finales**

**Art. 560.**

Sont abrogés:

1° l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères;

2° l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours;

3° l'arrêté royal du 18 novembre 1991 réglant l'intervention de l'Etat et de certains organismes d'intérêt public dans les frais de transport des membres du personnel.

**Art. 561.**

Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions règle les cas qui présentent une particularité propre à justifier une solution adaptée.

**Art. 562.**

Le présent titre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a été publié au *Moniteur*, à l'exception du [chapitre III du présent Livre](#) (*lire « Titre »*) qui produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

**Art. 563.**

Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent titre.

## **Titre III Fonctions auxquelles est attaché le bénéfice de la gratuité du logement**

### **Chapitre premier Dispositions générales**

**Art. 564.**

Le présent titre est applicable aux agents et aux membres du personnel contractuel des services du Gouvernement wallon et aux organismes d'intérêt public soumis au décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne.

**Art. 565.**

§1<sup>er</sup>. La gratuité de logement consiste à mettre un logement gratuitement à la disposition de l'agent ou du membre du personnel contractuel ou, à défaut, à lui verser une indemnité qui en tient lieu.

§2. Le bénéfice de la gratuité de logement est accordé aux agents et aux membres du personnel contractuel qui effectuent des tâches de gardiennage au sens de l'article 2, 3<sup>o</sup>, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques, dans les limites du nombre d'emplois prévu pour chaque catégorie au sein du règlement d'ordre intérieur de chaque Direction générale.

**Art. 566.**

Le traitement moyen d'un agent et d'un membre du personnel contractuel est égal à la moyenne arithmétique des traitements minimum et maximum de son échelle barémique.

## **Chapitre II** **Dispositions spécifiques**

**Art. 567.**

§1<sup>er</sup>. Les agents et les membres du personnel contractuel qui bénéficient d'un logement gratuit supportent eux-mêmes toutes les charges locatives; toutefois, si l'administration fournit à ces agents le chauffage et l'éclairage, leur traitement est soumis à retenue mensuelle égale à 2,5 % du montant brut de leur traitement moyen.

§2. La mise à disposition d'un logement gratuit équivaut à un avantage en nature dont le montant est fixé par le Ministre des Finances et plafonné à 10 % du montant brut du traitement moyen du bénéficiaire.

**Art. 568.**

§1<sup>er</sup>. A dater de leur entrée en fonction, les agents visés et les membres du personnel contractuel à l'article [565. §2](#), reçoivent, lorsqu'ils ne bénéficient pas effectivement du logement, une allocation qui en tient lieu.

§2. L'allocation est accordée par le ministre compétent.

§3. Elle est fixée à 10 % du montant brut du traitement moyen du bénéficiaire.

§4. Elle est payée mensuellement et à terme échu. Lorsqu'elle n'est pas due pour le mois entier, elle est versée proportionnellement aux tâches de gardiennage réellement exercées au cours du mois.

**Art. 569.**

Les personnes visées à l'article [565. §2](#), ont droit au bénéfice de la gratuité du logement à partir de la date à laquelle ils prennent leurs fonctions.

Ils perdent le bénéfice de la gratuité du logement pendant les périodes excédant 40 jours au cours desquelles ils sont restés éloignés du service pour quelle que raison que ce soit autre que:

1° les congés annuels de vacances et jours fériés, les congés de circonstances, les congés exceptionnels, les congés à but philanthropique, les congés, pour examens médicaux prénatals, pour motifs impérieux d'ordre familial, de maternité, parentaux, de paternité, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle;

2° les congés pour cause d'accident de travail, de maladie, y compris les périodes de disponibilité;

3° les congés pour prestations réduites autorisées après une absence pour maladie;

4° les congés pour prestations réduites autorisées pour des raisons d'ordre social ou familial;

- 5° les congés pour promotion sociale et pour participer à des activités de formation;
- 6° les congés pour interruption de la carrière professionnelle à mi-temps;
- 7° les congés pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus, ainsi que pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger;
- 8° les congés pour départ anticipé à mi-temps.
- 9° la semaine volontaire de quatre jours.

Les agents éloignés du service pour les raisons évoquées aux points 3, 4, 6 et 9 ci-dessus sont tenus d'assumer les sujétions spéciales du gardiennage, définies par l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques comme s'ils exerçaient des prestations complètes.

#### **Art. 570.**

§1<sup>er</sup>. En cas de perte temporaire du bénéfice de la gratuité de logement par un agent, celui-ci peut conserver la jouissance du logement.

§2. En cas de perte définitive du bénéfice de la gratuité de logement, l'agent ou ses cohabitants lors du décès de celui-ci, ses cohabitants conservent la jouissance du logement jusqu'à l'expiration du délai fixé dans la lettre signifiant le préavis. La durée de celui-ci ne peut être inférieure à trois mois à dater du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la notification.

#### **Art. 571.**

A partir du premier jour du mois qui suit la date de la perte du bénéfice de la gratuité de logement, l'occupant du logement est redevable d'un loyer dont le montant est fixé à 10 % du montant brut du traitement moyen de l'agent auquel était attribué le logement.

#### **Art. 572.**

Les agents qui suppléent occasionnellement les agents visés à l'article [565, §2](#), du présent arrêté, qu'ils bénéficient ou non de la gratuité de logement, reçoivent, par jour de suppléance exercé la bonification horaire prévue à l'art 13, §1<sup>er</sup>, 1°, *a* et *b* de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques.

Les modalités de l'article 14 de ce même arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2001 sont applicables.

### **Chapitre III Dispositions finales**

#### **Art. 573.**

Les agents concernés ne peuvent continuer à bénéficier des dispositions portées par les mesures suivantes:

- 1° l'arrêté royal du 30 novembre 1950 relatif au logement de certaines catégories du personnel rétribué par l'Etat;
- 2° l'arrêté royal du 20 juin 1952 déterminant les fonctions du Ministère de l'Agriculture auxquelles est attaché le bénéfice de la gratuité du logement;
- 3° l'arrêté royal du 5 octobre 1977 déterminant à l'Administration des Voies hydrauliques, Service des Barrages, les fonctions auxquelles est attaché le bénéfice de la gratuité du logement.

#### **Art. 574.**

Sont abrogés:

- 1° l'arrêté de l'Exécutif régional wallon du 16 janvier 1991 déterminant, pour le Service de Production et de Grand Transport d'Eau du Ministère de la Région wallonne, les fonctions dont les titulaires bénéficient de la gratuité du logement;

2° la décision du Gouvernement wallon du 11 mars 1993 accordant une allocation pour privation de logement aux agents de niveau 1 des centres extérieurs de la Division des Pollutions industrielles;

3° l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 novembre 1998 déterminant, pour les fonctionnaires des services extérieurs de la Direction générale des Voies hydrauliques du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports, les fonctions auxquelles est attaché le bénéfice de la gratuité du logement;

4° l'arrêté du Gouvernement wallon du 1<sup>er</sup> avril 1999 déterminant, pour les fonctionnaires de la Division de l'Électricité, de l'Électromécanique, de l'Informatique et des Télécommunications du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports, les fonctions auxquelles est attaché le bénéfice de la gratuité du logement.

**Art. 575.**

Le présent titre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il est publié au *Moniteur belge*, à l'exception des articles [573](#) et [574](#) qui entrent en vigueur au moment de l'entrée en vigueur des arrêtés ministériels visés à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques.

**Art. 576.**

Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent titre.

Namur, le 18 décembre 2003.

Le Ministre-Président,

J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE

Le Ministre de la Fonction publique,

Ch. MICHEL

[Annexe n° I](#)

[Charte de bonne conduite administrative](#)

[Annexe n° II](#)

[Liste des métiers, épreuves de base pour les concours de recrutement, liste des métiers qui peuvent être pourvus](#)

[par accession au niveau supérieur, épreuves de base pour les concours d'accession](#)

[Annexe n° III](#)

[Niveaux auxquels donnent accès diplômes et certificats d'études](#)



[Annexe n° IV](#)  
[Modèle de rapport d'évaluation du stagiaire](#)  
**Annexe n° V**  
**Formulaire de candidature aux emplois de directeur**

Cette annexe V a été abrogée par l'AGW du 15 avril 2005, art. 33.

Annexe n° VI

Modèle de curriculum vitae  
**Annexe n° VII**  
**Formulaire de candidature à la promotion par avancement de grade**

Cette annexe VII a été abrogée par l'AGW du 15 avril 2005, art. 33.

Annexe n° VIII

Formulaire de candidature à la promotion par accession au niveau supérieur

Cette annexe VIII a été abrogée par l'AGW du 15 avril 2005, art. 33.

Annexe n° IX

Formulaire de candidature à la mutation

Cette annexe IX a été abrogée par l'AGW du 15 avril 2005, art. 33.

Annexe n° X

Formulaire de candidature à la permutation

[Annexe n° XI](#)  
[Liste des formations agréées](#)  
[Annexe n° XII](#)  
[Bulletin d'évaluation](#)  
**Annexe n° XIII**

**Echelles de traitements en base annuelle à 100 % à l'indice 138.01**

Cette annexe a été remplacée par l'AGW du 15 février 2007, art. 108.

[Annexe n° XIV](#)

[Liste des services et organismes autorisés à occuper du personnel scientifique](#)

[Annexe n° XV](#)

[Déclaration de créance pour frais de parcours et de séjour](#)

[Annexe n° XVI](#)

[Demande d'utilisation de la bicyclette pour les missions de service avec octroi d'une indemnité de bicyclette](#)

[Annexe n° XVII](#)

[Demande de paiement de l'indemnité de bicyclette pour les missions de service](#)

[Annexe n° XVIII](#)

[Demande de paiement de l'indemnité de bicyclette pour son utilisation sur le chemin du travail](#)

[Annexe n° XIX](#)

[Allocation de foyer - Désignation du / de la bénéficiaire](#)

**Table des matières du Code de la fonction publique wallonne**

**Préambule du Code de la fonction publique wallonne: [Charte de bonne conduite administrative](#)**

**[LIVRE I<sup>er</sup>](#) . - STATUT DES AGENTS DE LA REGION**

**[TITRE I<sup>er</sup>](#) . - De la qualité d'agent, des droits et des devoirs**

**[TITRE II](#) . - Dispositions générales**

**[TITRE III](#) . - Du recrutement et de la carrière**

Chapitre premier Du recrutement Chapitre II Du stage Chapitre III De l'aptitude médicale [Section Ire](#) . - De l'aptitude physique

[Section II](#) . - De l'examen d'embauchage

Chapitre IV Des mandats Chapitre V De la carrière [Section Ire](#) . - Dispositions générales

[Section II](#) . - De la promotion par avancement de grade au grade de directeur

[Section III](#) . - De la promotion par avancement de grade aux grades de premier attaché, de premier gradué, de gradué principal, de premier assistant, d'assistant principal, de premier adjoint, d'adjoint principal et de premier opérateur

[Section IV](#) . - De la promotion par accession au niveau supérieur

Chapitre VI Des fonctions supérieures Chapitre VII Du changement d'affectation Chapitre VIII De la mutation à la demande de l'agent Chapitre IX De la permutation Chapitre X De la mutation d'office

**[TITRE IV](#) . - Du recrutement et de la carrière des personnes handicapées**

Chapitre premier De l'obligation d'occuper des personnes handicapées Chapitre II Du recrutement et de la carrière des personnes handicapées **[TITRE V](#) . - De la formation**

Chapitre premier De la direction de la formation du ministère de la Région wallonne Chapitre II Du directeur de la formation Chapitre III Des formations [Section Ire](#) . - Dispositions générales

[Section II](#) . - De la mission de service pour formation obligatoire

[Section III](#) . - De la dispense de service pour formation de carrière

[Section IV](#) . - Du congé de formation

**[TITRE VI](#) . - Des épreuves de recrutement et de carrière**

Chapitre premier Des concours de recrutement et des concours d'accession au niveau supérieur [Section Ire](#) . - Dispositions générales

[Section II](#) . - Des concours de recrutement

[Section III](#) . - Des concours d'accession au niveau supérieur

Chapitre II Du brevet de direction [Section Ire](#) . - De la formation préparatoire au brevet de direction

[Section II](#) . - De l'examen pour l'obtention du brevet de direction

Chapitre III De l'épreuve de validation des compétences acquises [Section Ire](#) . - De la formation préalable à l'épreuve de validation des compétences acquises

[Section II](#) . - De l'organisation des épreuves de validation des compétences acquises

**TITRE VII . Des incompatibilités****TITRE VIII . De l'évaluation****TITRE IX . Du collège des fonctionnaires généraux dirigeants, du comité de direction, du comité stratégique**

Chapitre premier Du collège des fonctionnaires généraux dirigeants Chapitre II Du comité de direction Chapitre III Du comité stratégique **TITRE X . - Du régime disciplinaire**

**TITRE XI . - De la chambre de recours**

Chapitre premier De la compétence et de la composition de la chambre de recours Chapitre II De la procédure devant la chambre de recours **TITRE XII . - De la suspension dans l'intérêt du service**

**TITRE XIII . - Des positions et anciennetés administratives**

Chapitre premier Des positions administratives Chapitre II Des anciennetés administratives **TITRE XIV . - De la perte de la qualité d'agent et de la cessation des fonctions**

**TITRE XV . - Du statut pécuniaire**

Chapitre premier Champ d'application et définitions Chapitre II Des traitements [Section Ire](#) . - De la fixation des échelles de traitements

[Section II](#) . - Des services admissibles

[Section III](#) . - Du calcul et du paiement du traitement

[Section IV](#) . - Du traitement en cas de congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales et en cas d'absences pour convenance personnelle

Chapitre III De la rétribution garantie Chapitre IV De l'allocation de foyer ou de résidence Chapitre V Du pécule de vacances Chapitre VI De l'allocation de fin d'année Chapitre VII De l'allocation de fonctions supérieures Chapitre VIII De l'allocation de départ **TITRE XVI . - Des autres dispositions applicables aux stagiaires**

**TITRE XVII . - Du personnel scientifique**

Chapitre premier Dispositions générales Chapitre II Du personnel scientifique statutaire **TITRE XVIII . - Dispositions diverses, abrogatoires, transitoires et finales**

Chapitre premier Dispositions diverses Chapitre II Dispositions abrogatoires Chapitre III Dispositions transitoires [Section Ire](#) . - Des procédures de promotion

[Section II](#) . - Des épreuves de recrutement et de carrière

[Section III](#) . - Des incompatibilités

[Section IV](#) . - Du régime disciplinaire

[Section V](#) . - Des positions et anciennetés administratives

[Section VI](#) . - Statut scientifique

[Section VII](#) . - Du statut pécuniaire

[Section VIII](#) . - Des comités de direction et des comités stratégiques

**Chapitre IV Dispositions finales LIVRE II . - REGIME DE MANDAT POUR LES FONCTIONNAIRES GENERAUX**

Chapitre premier Définitions et champ d'application Chapitre II Conditions d'accès et brevet de management [Section Ire](#) . - Des conditions d'accès

[Section II](#) . - Du brevet de management

Chapitre III Sélection et désignation [Section Ire](#) . - Déclarations de vacance et lettres de missions

[Section II](#) . - Sélection et désignation

Chapitre IV Durée du mandat Chapitre V Situation administrative et pécuniaire [Section Ire](#) . - De l'exercice du mandat

[Section II](#) . - De la rémunération

Chapitre VI Evaluation Chapitre VII Procédure disciplinaire Chapitre VIII Dispositions transitoires et finales

**LIVRE III . - LES CONGES ET AUTRES ABSENCES DES AGENTS**

Chapitre premier Dispositions générales Chapitre II Congé annuel de vacances et jours fériés Chapitre III Congés de circonstances et congés exceptionnels [Section Ire](#) . - Congés de circonstances

[Section II](#) . - Congés exceptionnels

[Section III](#) . - Congés à but philanthropique

[Section IV](#) . - Pauses d'allaitement

Chapitre IV Protection de la maternité Chapitre V Congé de paternité Chapitre VI Congé d'accueil en vue de l'adoption Chapitre VII Congé parental Chapitre VIII Congés pour motifs impérieux d'ordre familial Chapitre IX Congé de maladie [Section Ire](#) . - Dispositions générales

[Section II](#) . - Prestations réduites pour maladie

[Section III](#) . - Dispense de service pour examen de médecine préventive

Chapitre X Disponibilité [Section Ire](#) . - Dispositions générales

[Section II](#) . - Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service

[Section III](#) . - Disponibilité pour maladie

[Section IV](#) . - Disponibilité pour convenances personnelles

Chapitre XI Du congé pour mission Chapitre XII De la mise à disposition Chapitre XIII Congé pour interruption de la carrière professionnelle Chapitre XIV Régimes de travail à temps partiel [Section Ire](#) . - Des congés pour prestations réduites, justifiés par des raisons sociales ou familiales

[Section II](#) . - Des absences pour convenances personnelles

[Section III](#) . - La semaine volontaire de quatre jours

Section IV . - Départ anticipé à mi-temps

Chapitre XV Congés de citoyenneté [Section Ire](#) . - Congé politique

[Section II](#) . - Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées

[Section III](#) . - Congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un cabinet ministériel ou d'un secrétariat, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale des membres du Gouvernement fédéral

[Section IV](#) . - Congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes

[Section V](#) . - Congé pour mise à la disposition du Roi ou d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique

Chapitre XVI Dispositions abrogatoires, transitoires et finales **LIVRE IV . - INDEMNITES ET ALLOCATIONS ACCORDEES AU PERSONNEL DE LA REGION**

**TITRE I<sup>er</sup> . - Réglementation générale des indemnités et allocations quelconques**

**TITRE II . - Indemnités pour frais de parcours, de séjour et de déplacement sur le chemin du travail**

Chapitre premier Des frais de parcours [Section Ire](#) . - Droit à l'intervention

[Section II](#) . - Utilisation de moyens de transport en commun

[Section III](#) . - Utilisation des moyens de transport appartenant à l'administration

[Section IV](#) . - Utilisation d'un véhicule personnel

[Section V](#) . - Utilisation de la bicyclette pour les missions de service

Chapitre II Des frais de séjour Chapitre III Des frais de déplacement sur le chemin du travail [Section Ire](#) . - Droit à l'intervention

[Section II](#) . - Utilisation des transports en commun publics sur le chemin du travail

[Section III](#) . - Utilisation de moyens de transport personnels dans des circonstances particulières sur le chemin du travail

[Section IV](#) . - Utilisation de la bicyclette sur le chemin du travail

Chapitre IV Dispositions finales **TITRE III . - Fonctions auxquelles est attaché le bénéfice de la gratuité du logement**

Chapitre premier Dispositions générales Chapitre II Dispositions spécifiques Chapitre III Dispositions finales ANNEXES

[Annexe I](#) : Charte de bonne conduite administrative

[Annexe II](#) : Liste des métiers, épreuves de base pour les concours de recrutement, liste des métiers qui peuvent être pourvus par accession au niveau supérieur, épreuves de base pour les concours d'accession

Section première Liste des métiers Section II Epreuves de base pour les concours de recrutement Section III

Liste des métiers qui peuvent être pourvus par accession au niveau supérieur Section IV Epreuves de base pour les concours d'accession [Annexe III](#) : Niveaux auxquels donnent accès diplômes et certificats d'études

Chapitre premierChapitre II [Annexe IV](#) : Modèle de rapport d'évaluation du stagiaire

[Annexe V](#) : Formulaire de candidature aux emplois de directeur

Annexe VI: Modèle de curriculum vitae

[Annexe VII](#) : Formulaire de candidature à la promotion par avancement de grade

Annexe VIII: Formulaire de candidature à la promotion par accession au niveau supérieur

Annexe IX: Formulaire de candidature à la mutation

Annexe X: Formulaire de candidature à la permutation

[Annexe XI](#) : Liste des formations agréées

[Annexe XII](#) : Bulletin d'évaluation

[Annexe XIII](#) : Echelles de traitements en base annuelle à 100 % à l'indice 138.01

[Annexe XIV](#) : Liste des services et organismes autorisés à occuper du personnel scientifique

[Annexe XV](#) : Déclaration de créance pour frais de parcours et de séjour

[Annexe XVI](#) : Demande d'utilisation de la bicyclette pour les missions de service avec octroi d'une indemnité de bicyclette

[Annexe XVII](#) : Demande de paiement de l'indemnité de bicyclette pour les missions de service

[Annexe XVIII](#) : Demande de paiement de l'indemnité de bicyclette pour son utilisation sur le chemin du travail

[Annexe XIX](#) : Allocation de foyer - Désignation du / de la bénéficiaire

### Table de concordance des articles

<b>Livre I<sup>er</sup></b>	
<b>Titre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TI.1<sup>er</sup></a>	1 <sup>er</sup>
<a href="#">LI.TI.2</a>	2
<a href="#">LI.TI.3</a>	3
<b>Titre II</b>	
<a href="#">LI.TII.1<sup>er</sup></a>	4
<a href="#">LI.TII.2</a>	5
<a href="#">LI.TII.3</a>	6
<a href="#">LI.TII.4</a>	7
<a href="#">LI.TII.5</a>	8
<a href="#">LI.TII.6</a>	9
<a href="#">LI.TII.7</a>	10
<a href="#">LI.TII.8</a>	11
<a href="#">LI.TII.9</a>	12

<a href="#">LI.TII.10</a>	13
<a href="#">LI.TII.11</a>	14
<a href="#">LI.TII.12</a>	15
<a href="#">LI.TII.13</a>	16
<a href="#">LI.TII.14</a>	17
<a href="#">LI.TII.15</a>	18
<b>Titre III</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TIII.CI.1<sup>er</sup></a>	19
<a href="#">LI.TIII.CI.2</a>	20
<a href="#">LI.TIII.CI.3</a>	21
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TIII.CII.1<sup>er</sup></a>	22
<a href="#">LI.TIII.CII.2</a>	23
<a href="#">LI.TIII.CII.3</a>	24
<a href="#">LI.TIII.CII.4</a>	25
<a href="#">LI.TIII.CII.5</a>	26
<a href="#">LI.TIII.CII.6</a>	27
<a href="#">LI.TIII.CII.7</a>	28
<a href="#">LI.TIII.CII.8</a>	29
<a href="#">LI.TIII.CII.9</a>	30
<a href="#">LI.TIII.CII.10</a>	31
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LI.TIII.CIII.1<sup>er</sup></a>	32
<a href="#">LI.TIII.CIII.2</a>	33
<a href="#">LI.TIII.CIII.3</a>	34
<a href="#">LI.TIII.CIII.4</a>	35

<a href="#">LI.TIII.CIII.5</a>	36
<a href="#">LI.TIII.CIII.6</a>	37
<a href="#">LI.TIII.CIII.7</a>	38
<a href="#">LI.TIII.CIII.8</a>	39
<a href="#">LI.TIII.CIII.9</a>	40
<a href="#">LI.TIII.CIII.10</a>	41
<a href="#">LI.TIII.CIII.11</a>	42
<a href="#">LI.TIII.CIII.12</a>	43
<a href="#">LI.TIII.CIII.13</a>	44
<b>Chapitre IV</b>	
<a href="#">LI.TIII.CIV.1<sup>er</sup></a>	45
<b>Chapitre V</b>	
<a href="#">LI.TIII.CV.1<sup>er</sup></a>	46
<a href="#">LI.TIII.CV.2</a>	47
<a href="#">LI.TIII.CV.3</a>	48
<a href="#">LI.TIII.CV.4</a>	49
<a href="#">LI.TIII.CV.5</a>	50
<a href="#">LI.TIII.CV.6</a>	51
<a href="#">LI.TIII.CV.6 bis</a>	51 bis
<a href="#">LI.TIII.CV.7</a>	52
<a href="#">LI.TIII.CV.8</a>	53
<a href="#">LI.TIII.CV.9</a>	54
<a href="#">LI.TIII.CV.10</a>	55
<a href="#">LI.TIII.CV.11</a>	56
<a href="#">LI.TIII.CV.12</a>	57
<a href="#">LI.TIII.CV.13</a>	58
<a href="#">LI.TIII.CV.14</a>	59
<a href="#">LI.TIII.CV.15</a>	60
<a href="#">LI.TIII.CV.16</a>	61

<a href="#">LI.TIIL.CV.17</a>	62
<a href="#">LI.TIIL.CV.18</a>	62 <i>bis</i>
<b>Chapitre VI</b>	
<a href="#">LI.TIIL.CVI.1<sup>er</sup></a>	63
<a href="#">LI.TIIL.CVI.2</a>	64
<a href="#">LI.TIIL.CVI.3</a>	65
<a href="#">LI.TIIL.CVI.4</a>	66
<a href="#">LI.TIIL.CVI.5</a>	67
<a href="#">LI.TIIL.CVI.6</a>	68
<a href="#">LI.TIIL.CVI.7</a>	69
<a href="#">LI.TIIL.CVI.8</a>	70
<b>Chapitre VII</b>	
<a href="#">LI.TIIL.CVII.1<sup>er</sup></a>	71
<a href="#">LI.TIIL.CVII.2</a>	72
<a href="#">LI.TIIL.CVII.3</a>	73
<b>Chapitre VIII</b>	
<a href="#">LI.TIIL.CVIII.1<sup>er</sup></a>	74
<a href="#">LI.TIIL.CVIII.2</a>	75
<a href="#">LI.TIIL.CVIII.3</a>	76
<b>Chapitre IX</b>	
<a href="#">LI.TIIL.CIX.1<sup>er</sup></a>	77
<a href="#">LI.TIIL.CIX.2</a>	78
<b>Chapitre IX <i>bis</i></b>	
<a href="#">LI.TIIL.CIX <i>bis</i> .1<sup>er</sup></a>	78 <i>bis</i>
<a href="#">LI.TIIL.CIX <i>bis</i> . 2</a>	78 <i>ter</i>



<a href="#">LI.TIIL.CIX bis. 3</a>	78 <i>quater</i>
<b>Chapitre X</b>	
<a href="#">LI.TIIL.CX.1<sup>er</sup></a>	79
<b>Chapitre XI</b>	
<a href="#">LI.TIIL.CXI.1<sup>er</sup></a>	80
<b>Titre IV</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TIV.CI.1<sup>er</sup></a>	81
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TIV.CII.1<sup>er</sup></a>	82
<a href="#">LI.TIV.CII.2</a>	83
<a href="#">LI.TIV.CII.3</a>	84
<a href="#">LI.TIV.CII.4</a>	85
<a href="#">LI.TIV.CII.5</a>	86
<a href="#">LI.TIV.CII.6</a>	87
<b>Titre V</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TV.CI.1<sup>er</sup></a>	88
<a href="#">LI.TV.CI.2</a>	89
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TV.CII.1<sup>er</sup></a>	90
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LI.TV.CIIL.1<sup>er</sup></a>	91

<a href="#">LI.TV.CIII.2</a>	92
<a href="#">LI.TV.CIII.3</a>	93
<a href="#">LI.TV.CIII.4</a>	94
<a href="#">LI.TV.CIII.5</a>	95
<a href="#">LI.TV.CIII.6</a>	96
<a href="#">LI.TV.CIII.7</a>	97
<a href="#">LI.TV.CIII.8</a>	98
<a href="#">LI.TV.CIII.9</a>	99
<a href="#">LI.TV.CIII.10</a>	100
<a href="#">LI.TV.CIII.11</a>	101
<a href="#">LI.TV.CIII.12</a>	102
<a href="#">LI.TV.CIII.13</a>	103
<a href="#">LI.TV.CIII.14</a>	104
<a href="#">LI.TV.CIII.15</a>	105
<a href="#">LI.TV.CIII.16</a>	106
<a href="#">LI.TV.CIII.17</a>	107
<a href="#">LI.TV.CIII.18</a>	108
<a href="#">LI.TV.CIII.19</a>	109
<b>Titre VI</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TVI.CI.1<sup>er</sup></a>	110
<a href="#">LI.TVI.CI.2</a>	111
<a href="#">LI.TVI.CI.3</a>	112
<a href="#">LI.TVI.CI.4</a>	113
<a href="#">LI.TVI.CI.5</a>	114
<a href="#">LI.TVI.CI.6</a>	115
<a href="#">LI.TVI.CI.7</a>	116
<a href="#">LI.TVI.CI.8</a>	117
<a href="#">LI.TVI.CI.9</a>	118

<a href="#">LI.TVI.CI.10</a>	119
<a href="#">LI.TVI.CI.11</a>	120
<a href="#">LI.TVI.CI.12</a>	121
<a href="#">LI.TVI.CI.13</a>	122
<a href="#">LI.TVI.CI.14</a>	123
<a href="#">LI.TVI.CI.15</a>	124
<a href="#">LI.TVI.CI.16</a>	125
<a href="#">LI.TVI.CI.17</a>	126
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TVI.CII.1<sup>er</sup></a>	127
<a href="#">LI.TVI.CII.2</a>	128
<a href="#">LI.TVI.CII.3</a>	129
<a href="#">LI.TVI.CII.4</a>	130
<a href="#">LI.TVI.CII.5</a>	131
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LI.TVI.CIII.1<sup>er</sup></a>	132
<a href="#">LI.TVI.CIII.2</a>	133
<a href="#">LI.TVI.CIII.3</a>	134
<a href="#">LI.TVI.CIII.4</a>	135
<a href="#">LI.TVI.CIII.5</a>	136
<a href="#">LI.TVI.CIII.6</a>	137
<a href="#">LI.TVI.CIII.7</a>	138
<b>Titre VII</b>	
<a href="#">LI.TVII.1<sup>er</sup></a>	139
<a href="#">LI.TVII.2</a>	140
<b>Titre VIII</b>	
<a href="#">LI.TVIII.1<sup>er</sup></a>	141

<a href="#">LI.TVIII.2</a>	142
<a href="#">LI.TVIII.3</a>	143
<a href="#">LI.TVIII.4</a>	144
<a href="#">LI.TVIII.5</a>	145
<a href="#">LI.TVIII.6</a>	146
<a href="#">LI.TVIII.7</a>	147
<a href="#">LI.TVIII.8</a>	148
<a href="#">LI.TVIII.9</a>	149
<a href="#">LI.TVIII.10</a>	150
<a href="#">LI.TVIII.11</a>	151
<a href="#">LI.TVIII.12</a>	152
<b>Titre IX</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TIX.CI.1<sup>er</sup></a>	153
<a href="#">LI.TIX.CI.2</a>	154
<a href="#">LI.TIX.CI.3</a>	155
<a href="#">LI.TIX.CI.4</a>	156
<a href="#">LI.TIX.CI.5</a>	157
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TIX.CII.1<sup>er</sup></a>	158
<a href="#">LI.TIX.CII.2</a>	159
<a href="#">LI.TIX.CII.3</a>	160
<a href="#">LI.TIX.CII.4</a>	161
<a href="#">LI.TIX.CII.5</a>	162
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LI.TIX.CIII.1<sup>er</sup></a>	163
<a href="#">LI.TIX.CIII.2</a>	164

<a href="#">LI.TIX.CIII.3</a>	165
<a href="#">LI.TIX.CIII.4</a>	166
<b>Titre X</b>	
<a href="#">LI.TX.1<sup>er</sup></a>	167
<a href="#">LI.TX.2</a>	168
<a href="#">LI.TX.3</a>	169
<a href="#">LI.TX.4</a>	170
<a href="#">LI.TX.5</a>	171
<a href="#">LI.TX.6</a>	172
<a href="#">LI.TX.7</a>	173
<a href="#">LI.TX.8</a>	174
<a href="#">LI.TX.9</a>	175
<a href="#">LI.TX.10</a>	176
<a href="#">LI.TX.11</a>	177
<a href="#">LI.TX.12</a>	178
<a href="#">LI.TX.13</a>	179
<a href="#">LI.TX.14</a>	180
<a href="#">LI.TX.15</a>	181
<a href="#">LI.TX.16</a>	182
<a href="#">LI.TX.17</a>	183
<a href="#">LI.TX.18</a>	184
<a href="#">LI.TX.19</a>	185
<b>Titre XI</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TXI.CI.1<sup>er</sup></a>	186
<a href="#">LI.TXI.CI.2</a>	187
<a href="#">LI.TXI.CI.3</a>	188
<a href="#">LI.TXI.CI.4</a>	189

<a href="#">LI.TXI.CI.5</a>	190
<a href="#">LI.TXI.CI.6</a>	191
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TXI.CII.1<sup>er</sup></a>	192
<a href="#">LI.TXI.CII.2</a>	193
<a href="#">LI.TXI.CII.3</a>	194
<a href="#">LI.TXI.CII.4</a>	195
<a href="#">LI.TXI.CII.5</a>	196
<a href="#">LI.TXI.CII.6</a>	197
<a href="#">LI.TXI.CII.7</a>	198
<a href="#">LI.TXI.CII.8</a>	199
<a href="#">LI.TXI.CII.9</a>	200
<b>Titre XII</b>	
<a href="#">LI.TXII.1<sup>er</sup></a>	201
<a href="#">LI.TXII.2</a>	202
<a href="#">LI.TXII.3</a>	203
<a href="#">LI.TXII.4</a>	204
<a href="#">LI.TXII.5</a>	205
<a href="#">LI.TXII.6</a>	206
<a href="#">LI.TXII.7</a>	207
<b>Titre XIII</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TXIII.CI.1<sup>er</sup></a>	208
<a href="#">LI.TXIII.CI.2</a>	209
<a href="#">LI.TXIII.CI.3</a>	210
<a href="#">LI.TXIII.CI.4</a>	211

<a href="#">LI.TXIII.CI.5</a>	212
<a href="#">LI.TXIII.CI.6</a>	213
<a href="#">LI.TXIII.CI.7</a>	214
<a href="#">LI.TXIII.CI.8</a>	215
<a href="#">LI.TXIII.CI.9</a>	216
<a href="#">LI.TXIII.CI.10</a>	217
<a href="#">LI.TXIII.CI.11</a>	218
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TXIII.CII.1<sup>er</sup></a>	219
<a href="#">LI.TXIII.CII.2</a>	220
<a href="#">LI.TXIII.CII.3</a>	221
<a href="#">LI.TXIII.CII.4</a>	222
<a href="#">LI.TXIII.CII.5</a>	223
<a href="#">LI.TXIII.CII.6</a>	224
<a href="#">LI.TXIII.CII.7</a>	225
<a href="#">LI.TXIII.CII.8</a>	226
<b>Titre XIV</b>	
<a href="#">LI.TXIV.1<sup>er</sup></a>	227
<a href="#">LI.TXIV.2</a>	228
<a href="#">LI.TXIV.3</a>	229
<b>Titre XV</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TXV.CI.1<sup>er</sup></a>	230
<a href="#">LI.TXV.CI.2</a>	231
<a href="#">LI.TXV.CI.3</a>	232
<b>Chapitre II</b>	

<a href="#">LI.TXV.CII.1<sup>er</sup></a>	233
<a href="#">LI.TXV.CII.2</a>	234
<a href="#">LI.TXV.CII.3</a>	235
<a href="#">LI.TXV.CII.4</a>	236
<a href="#">LI.TXV.CII.5</a>	237
<a href="#">LI.TXV.CII.6</a>	238
<a href="#">LI.TXV.CII.7</a>	239
<a href="#">LI.TXV.CII.8</a>	240
<a href="#">LI.TXV.CII.9</a>	241
<a href="#">LI.TXV.CII.10</a>	242
<a href="#">LI.TXV.CII.11</a>	243
<a href="#">LI.TXV.CII.12</a>	244
<a href="#">LI.TXV.CII.13</a>	245
<a href="#">LI.TXV.CII.14</a>	246
<a href="#">LI.TXV.CII.15</a>	247
<a href="#">LI.TXV.CII.16</a>	248
<a href="#">LI.TXV.CII.17</a>	249
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LI.TXV.CIII.1<sup>er</sup></a>	250
<a href="#">LI.TXV.CIII.2</a>	251
<a href="#">LI.TXV.CIII.3</a>	252
<a href="#">LI.TXV.CIII.4</a>	253
<a href="#">LI.TXV.CIII.5</a>	254
<a href="#">LI.TXV.CIII.6</a>	255
<b>Chapitre IV</b>	
<a href="#">LI.TXV.CIV.1<sup>er</sup></a>	256
<a href="#">LI.TXV.CIV.2</a>	257
<a href="#">LI.TXV.CIV.3</a>	258
<a href="#">LI.TXV.CIV.4</a>	259



<a href="#">LI.TXV.CIV.5</a>	260
<b>Chapitre V</b>	
<a href="#">LI.TXV.CV.1<sup>er</sup></a>	261
<a href="#">LI.TXV.CV.2</a>	262
<a href="#">LI.TXV.CV.3</a>	263
<a href="#">LI.TXV.CV.4</a>	264
<a href="#">LI.TXV.CV.5</a>	265
<a href="#">LI.TXV.CV.6</a>	266
<a href="#">LI.TXV.CV.7</a>	267
<a href="#">LI.TXV.CV.8</a>	268
<a href="#">LI.TXV.CV.9</a>	269
<a href="#">LI.TXV.CV.10</a>	270
<a href="#">LI.TXV.CV.11</a>	271
<a href="#">LI.TXV.CV.12</a>	272
<b>Chapitre VI</b>	
<a href="#">LI.TXV.CVI.1<sup>er</sup></a>	273
<a href="#">LI.TXV.CVI.2</a>	274
<a href="#">LI.TXV.CVI.3</a>	275
<a href="#">LI.TXV.CVI.4</a>	276
<a href="#">LI.TXV.CVI.5</a>	277
<a href="#">LI.TXV.CVI.6</a>	278
<a href="#">LI.TXV.CVI.7</a>	279
<a href="#">LI.TXV.CVI.8</a>	280
<a href="#">LI.TXV.CVI.9</a>	281
<a href="#">LI.TXV.CVI.10</a>	282
<b>Chapitre VII</b>	
<a href="#">LI.TXV.CVII.1<sup>er</sup></a>	283
<a href="#">LI.TXV.CVII.2</a>	284

<a href="#">LI.TXV.CVIL.3</a>	285
<b>Chapitre VIII</b>	
<a href="#">LI.TXV.CVIII.1<sup>er</sup></a>	286
<b>Titre XVI</b>	
<a href="#">LI.TXVI.1<sup>er</sup></a>	287
<a href="#">LI.TXVI.2</a>	288
<b>Titre XVII</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TXVII.CI.1<sup>er</sup></a>	289
<a href="#">LI.TXVII.CI.2</a>	290
<a href="#">LI.TXVII.CI.3</a>	291
<a href="#">LI.TXVII.CI.4</a>	292
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TXVII.CII.1<sup>er</sup></a>	293
<a href="#">LI.TXVII.CII.2</a>	294
<a href="#">LI.TXVII.CII.2 <i>bis</i></a>	294 <i>bis</i>
<a href="#">LI.TXVII.CII.3</a>	295
<a href="#">LI.TXVII.CII.4</a>	296
<a href="#">LI.TXVII.CII.5</a>	297
<a href="#">LI.TXVII.CII.6</a>	298
<a href="#">LI.TXVII.CII.7</a>	299
<a href="#">LI.TXVII.CII.8</a>	300
<a href="#">LI.TXVII.CII.9</a>	301
<a href="#">LI.TXVII.CII.10</a>	302
<a href="#">LI.TXVII.CII.10 <i>bis</i></a>	302 <i>bis</i>
<a href="#">LI.TXVII.CII.11</a>	303

<a href="#">LI.TXVII.CII.12</a>	304
<b>Titre XVIII</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LI.TXVIII.CI.1<sup>er</sup></a>	305
<a href="#">LI.TXVIII.CI.2</a>	306
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LI.TXVIII.CII.1<sup>er</sup></a>	307
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.1<sup>er</sup></a>	308
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.2</a>	309
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.3</a>	310
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.4</a>	311
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.5</a>	312
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.6</a>	313
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.7</a>	314
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.8</a>	315
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.9</a>	316
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.10</a>	317
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.11</a>	318
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.12</a>	319
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.13</a>	320
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.14</a>	321
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.15</a>	322
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.16</a>	323
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.17</a>	324
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.18</a>	325
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.19</a>	326

<a href="#">LI.TXVIII.CIII.20</a>	327
<a href="#">LI.TXVIII.CIII.21</a>	328
<b>Chapitre IV</b>	
<a href="#">LI.TXVIII.CIV.1<sup>er</sup></a>	329
<a href="#">LI.TXVIII.CIV.2</a>	330
<a href="#">LI.TXVIII.CIV.3</a>	331
<b>Livre II</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LII.CI.1<sup>er</sup></a>	332
<a href="#">LII.CI.2</a>	333
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LII.CII.1<sup>er</sup></a>	334
<a href="#">LII.CII.2</a>	335
<a href="#">LII.CII.3</a>	336
<a href="#">LII.CII.4</a>	337
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LII.CIII.1<sup>er</sup></a>	338
<a href="#">LII.CIII.2</a>	339
<a href="#">LII.CIII.3</a>	340
<a href="#">LII.CIII.4</a>	341
<a href="#">LII.CIII.5</a>	342
<a href="#">LII.CIII.6</a>	343
<b>Chapitre IV</b>	
<a href="#">LII.CIV.1<sup>er</sup></a>	344
<a href="#">LII.CIV.2</a>	345

<b>Chapitre V</b>	
<a href="#">LII.CV.1<sup>er</sup></a>	346
<a href="#">LII.CV.2</a>	347
<a href="#">LII.CV.3</a>	348
<a href="#">LII.CV.4</a>	349
<b>Chapitre VI</b>	
<a href="#">LII.CVI.5</a>	350
<a href="#">LII.CVI.6</a>	351
<a href="#">LII.CVI.7</a>	352
<a href="#">LII.CVI.8</a>	353
<a href="#">LII.CVI.9</a>	354
<a href="#">LII.CVI.10</a>	355
<a href="#">LII.CVI.11</a>	356
<a href="#">LII.CVI.12</a>	357
<a href="#">LII.CVI.13</a>	358
<b>Chapitre VII</b>	
<a href="#">LII.CVII.1<sup>er</sup></a>	359
<a href="#">LII.CVII.2</a>	360
<b>Chapitre VIII</b>	
<a href="#">LII.CVIII.1<sup>er</sup></a>	361
<a href="#">LII.CVIII.2</a>	362
<a href="#">LII.CVIII.3</a>	363
<a href="#">LII.CVIII.4</a>	364
<a href="#">LII.CVIII.5</a>	365
<a href="#">LII.CVIII.6</a>	366
<a href="#">LII.CVIII.7</a>	367
<b>Livre III</b>	

<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LIII.CI.1<sup>er</sup></a>	368
<a href="#">LIII.CI.2</a>	369
<a href="#">LIII.CI.3</a>	370
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LIII.CII.1<sup>er</sup></a>	371
<a href="#">LIII.CII.2</a>	372
<a href="#">LIII.CII.3</a>	373
<a href="#">LIII.CII.4</a>	374
<a href="#">LIII.CII.5</a>	375
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LIII.CIII.1<sup>er</sup></a>	376
<a href="#">LIII.CIII.2</a>	377
<a href="#">LIII.CIII.3</a>	378
<a href="#">LIII.CIII.4</a>	379
<a href="#">LIII.CIII.5</a>	380
<a href="#">LIII.CIII.6</a>	381
<a href="#">LIII.CIII.7</a>	382
<a href="#">LIII.CIII.8</a>	383
<a href="#">LIII.CIII.9</a>	384
<a href="#">LIII.CIII.10</a>	385
<a href="#">LIII.CIII.11</a>	386
<b>Chapitre IV</b>	
<a href="#">LIII.CIV.1<sup>er</sup></a>	387
<a href="#">LIII.CIV.2</a>	388
<a href="#">LIII.CIV.3</a>	389

<a href="#">LIII.CIV.4</a>	390
<a href="#">LIII.CIV.5</a>	391
<a href="#">LIII.CIV.6</a>	392
<a href="#">LIII.CIV.7</a>	393
<a href="#">LIII.CIV.8</a>	394
<a href="#">LIII.CIV.9</a>	395
<b>Chapitre V</b>	
<a href="#">LIII.CV.1<sup>er</sup></a>	396
<a href="#">LIII.CV.2</a>	397
<b>Chapitre VI</b>	
<a href="#">LIII.CVI.1<sup>er</sup></a>	398
<a href="#">LIII.CVI.2</a>	399
<b>Chapitre VII</b>	
<a href="#">LIII.CVII.1<sup>er</sup></a>	400
<b>Chapitre VIII</b>	
<a href="#">LIII.CVIII.1<sup>er</sup></a>	401
<a href="#">LIII.CVIII.2</a>	402
<a href="#">LIII.CVIII.3</a>	403
<a href="#">LIII.CVIII.4</a>	404
<b>Chapitre IX</b>	
<a href="#">LIII.CIX.1<sup>er</sup></a>	405
<a href="#">LIII.CIX.2</a>	406
<a href="#">LIII.CIX.3</a>	407
<a href="#">LIII.CIX.4</a>	408
<a href="#">LIII.CIX.5</a>	409
<a href="#">LIII.CIX.6</a>	410

<a href="#">LIII.CIX.7</a>	411
<a href="#">LIII.CIX.8</a>	412
<a href="#">LIII.CIX.9</a>	413
<a href="#">LIII.CIX.10</a>	414
<a href="#">LIII.CIX.11</a>	415
<a href="#">LIII.CIX.12</a>	416
<a href="#">LIII.CIX.13</a>	417
<a href="#">LIII.CIX.14</a>	418
<a href="#">LIII.CIX.15</a>	419
<b>Chapitre X</b>	
<a href="#">LIII.CX.1<sup>er</sup></a>	420
<a href="#">LIII.CX.2</a>	421
<a href="#">LIII.CX.3</a>	422
<a href="#">LIII.CX.4</a>	423
<a href="#">LIII.CX.5</a>	424
<a href="#">LIII.CX.6</a>	425
<a href="#">LIII.CX.7</a>	426
<a href="#">LIII.CX.8</a>	427
<a href="#">LIII.CX.9</a>	428
<a href="#">LIII.CX.10</a>	429
<a href="#">LIII.CX.11</a>	430
<a href="#">LIII.CX.12</a>	431
<a href="#">LIII.CX.13</a>	432
<a href="#">LIII.CX.14</a>	433
<a href="#">LIII.CX.15</a>	434
<b>Chapitre XI</b>	
<a href="#">LIII.CXI.1<sup>er</sup></a>	435
<a href="#">LIII.CXI.2</a>	436
<a href="#">LIII.CXI.3</a>	437



<a href="#">LIII.CXI.4</a>	438
<a href="#">LIII.CXI.5</a>	439
<a href="#">LIII.CXI.6</a>	440
<a href="#">LIII.CXI.7</a>	441
<a href="#">LIII.CXI.8</a>	442
<a href="#">LIII.CXI.9</a>	443
<a href="#">LIII.CXI.10</a>	444
<b>Chapitre XII</b>	
<a href="#">LIII.CXII.1<sup>er</sup></a>	445
<b>Chapitre XIII</b>	
<a href="#">LIII.CXIII.1<sup>er</sup></a>	446
<a href="#">LIII.CXIII.2</a>	447
<a href="#">LIII.CXIII.3</a>	448
<a href="#">LIII.CXIII.4</a>	449
<a href="#">LIII.CXIII.5</a>	450
<a href="#">LIII.CXIII.6</a>	451
<a href="#">LIII.CXIII.7</a>	452
<a href="#">LIII.CXIII.8</a>	453
<b>Chapitre XIV</b>	
<a href="#">LIII.CXIV.1<sup>er</sup></a>	454
<a href="#">LIII.CXIV.2</a>	455
<a href="#">LIII.CXIV.3</a>	456
<a href="#">LIII.CXIV.4</a>	457
<a href="#">LIII.CXIV.5</a>	458
<a href="#">LIII.CXIV.6</a>	459
<a href="#">LIII.CXIV.7</a>	460
<a href="#">LIII.CXIV.8</a>	461

<a href="#">LIII.CXIV.9</a>	462
<a href="#">LIII.CXIV.10</a>	463
<a href="#">LIII.CXIV.11</a>	464
<a href="#">LIII.CXIV.12</a>	465
<a href="#">LIII.CXIV.13</a>	466
<a href="#">LIII.CXIV.14</a>	467
<a href="#">LIII.CXIV.15</a>	468
<a href="#">LIII.CXIV.16</a>	469
<a href="#">LIII.CXIV.17</a>	470
<a href="#">LIII.CXIV.18</a>	471
<a href="#">LIII.CXIV.19</a>	472
<a href="#">LIII.CXIV.20</a>	473
<b>Chapitre XV</b>	
<a href="#">LIII.CXV.1<sup>er</sup></a>	474
<a href="#">LIII.CXV.2</a>	475
<a href="#">LIII.CXV.3</a>	476
<a href="#">LIII.CXV.4</a>	477
<a href="#">LIII.CXV.5</a>	478
<a href="#">LIII.CXV.6</a>	479
<a href="#">LIII.CXV.7</a>	480
<a href="#">LIII.CXV.8</a>	481
<a href="#">LIII.CXV.9</a>	482
<a href="#">LIII.CXV.10</a>	483
<a href="#">LIII.CXV.11</a>	484
<a href="#">LIII.CXV.12</a>	485
<a href="#">LIII.CXV.13</a>	486
<a href="#">LIII.CXV.14</a>	487
<a href="#">LIII.CXV.15</a>	488
<a href="#">LIII.CXV.16</a>	489
<a href="#">LIII.CXV.17</a>	490

<a href="#">LIII.CXV.18</a>	491
<a href="#">LIII.CXV.19</a>	492
<a href="#">LIII.CXV.20</a>	493
<a href="#">LIII.CXV.21</a>	494
<a href="#">LIII.CXV.22</a>	495
<a href="#">LIII.CXV.23</a>	496
<a href="#">LIII.CXV.24</a>	497
<a href="#">LIII.CXV.25</a>	498
<a href="#">LIII.CXV.26</a>	499
<b>Chapitre XVI</b>	
<a href="#">LIII.CXVI.1<sup>er</sup></a>	500
<a href="#">LIII.CXVI.2</a>	501
<a href="#">LIII.CXVI.3</a>	502
<a href="#">LIII.CXVI.4</a>	503
<a href="#">LIII.CXVI.5</a>	504
<b>Livre IV</b>	
<b>Titre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LIV.TI.1<sup>er</sup></a>	505
<a href="#">LIV.TI.2</a>	506
<a href="#">LIV.TI.3</a>	507
<a href="#">LIV.TI.4</a>	508
<a href="#">LIV.TI.5</a>	509
<a href="#">LIV.TI.6</a>	510
<a href="#">LIV.TI.7</a>	511
<a href="#">LIV.TI.8</a>	512
<a href="#">LIV.TI.9</a>	513
<a href="#">LIV.TI.10</a>	514
<a href="#">LIV.TI.11</a>	515

<a href="#">LIV.TI.12</a>	516
<a href="#">LIV.TI.13</a>	517
<a href="#">LIV.TI.14</a>	518
<b>Titre II</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	
<a href="#">LIV.TII.CI.1<sup>er</sup></a>	519
<a href="#">LIV.TII.CI.2</a>	520
<a href="#">LIV.TII.CI.3</a>	521
<a href="#">LIV.TII.CI.3*</a>	522
<a href="#">LIV.TII.CI.4</a>	523
<a href="#">LIV.TII.CI.5</a>	524
<a href="#">LIV.TII.CI.6</a>	525
<a href="#">LIV.TII.CI.7</a>	526
<a href="#">LIV.TII.CI.8</a>	527
<a href="#">LIV.TII.CI.9</a>	528
<a href="#">LIV.TII.CI.10</a>	529
<a href="#">LIV.TII.CI.11</a>	530
<a href="#">LIV.TII.CI.12</a>	531
<a href="#">LIV.TII.CI.13</a>	532
<a href="#">LIV.TII.CI.14</a>	533
<a href="#">LIV.TII.CI.15</a>	534
<a href="#">LIV.TII.CI.16</a>	535
<a href="#">LIV.TII.CI.17</a>	536
<a href="#">LIV.TII.CI.18</a>	537
<a href="#">LIV.TII.CI.19</a>	538
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LIV.TII.CII.1<sup>er</sup></a>	539
<a href="#">LIV.TII.CII.2</a>	540

<a href="#">LIV.TII.CII.3</a>	541
<a href="#">LIV.TII.CII.4</a>	542
<a href="#">LIV.TII.CII.5</a>	543
<a href="#">LIV.TII.CII.6</a>	544
<a href="#">LIV.TII.CII.7</a>	545
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LIV.TII.CIII.1<sup>er</sup></a>	546
<a href="#">LIV.TII.CIII.2</a>	547
<a href="#">LIV.TII.CIII.3</a>	548
<a href="#">LIV.TII.CIII.4</a>	549
<a href="#">LIV.TII.CIII.5</a>	550
<a href="#">LIV.TII.CIII.6</a>	551
<a href="#">LIV.TII.CIII.7</a>	552
<a href="#">LIV.TII.CIII.8</a>	553
<a href="#">LIV.TII.CIII.9</a>	554
<a href="#">LIV.TII.CIII.10</a>	555
<a href="#">LIV.TII.CIII.11</a>	556
<a href="#">LIV.TII.CIII.12</a>	557
<a href="#">LIV.TII.CIII.13</a>	558
<a href="#">LIV.TII.CIII.14</a>	559
<b>Chapitre IV</b>	
<a href="#">LIV.TII.CIV.1<sup>er</sup></a>	560
<a href="#">LIV.TII.CIV.2</a>	561
<a href="#">LIV.TII.CIV.3</a>	562
<a href="#">LIV.TII.CIV.4</a>	563
<b>Titre III</b>	
<b>Chapitre I<sup>er</sup></b>	

<a href="#">LIV.TIIL.CI.1<sup>er</sup></a>	564
<a href="#">LIV.TIIL.CI.2</a>	565
<a href="#">LIV.TIIL.CI.3</a>	566
<b>Chapitre II</b>	
<a href="#">LIV.TIIL.CII.1<sup>er</sup></a>	567
<a href="#">LIV.TIIL.CII.2</a>	568
<a href="#">LIV.TIIL.CII.3</a>	569
<a href="#">LIV.TIIL.CII.4</a>	570
<a href="#">LIV.TIIL.CII.5</a>	571
<a href="#">LIV.TIIL.CII.6</a>	572
<b>Chapitre III</b>	
<a href="#">LIV.TIIL.CIIL.1<sup>er</sup></a>	573
<a href="#">LIV.TIIL.CIIL.2</a>	574
<a href="#">LIV.TIIL.CIIL.3</a>	575
<a href="#">LIV.TIIL.CIIL.4</a>	576

\* L'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne comporte deux articles LIV.TIIL.CI.3