

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

1. Les « changements de fonction » qui peuvent être réalisés sur base volontaire du membre du personnel ou d'un accord entre le membre du personnel et son employeur :

a. Membre du personnel statutaire

1) Volontariat **OUI**

Le membre du personnel qui est en **dispense de service** durant ses heures « habituelles » de travail et qui souhaite travailler en tant que volontaire doit demander l'accord de son employeur.

les membres du personnel des services publics régionaux et des organismes d'intérêt public bruxellois peuvent donc volontairement offrir leurs services à un autre organisme bruxellois dans le besoin pour renforcer rapidement les équipes de celui-ci, moyennant décision préalable du Gouvernement qui prévoit que : *les membres du personnel concernés peuvent effectuer des activités de volontariat pendant leurs heures de travail, sous réserve de l'approbation de leur fonctionnaire dirigeant et en bénéficiant d'une dispense de service pour ces heures.*

Le service public régional bruxellois ou l'organisme d'intérêt public régional bruxellois concerné publiera à cet effet un appel à volontaires, à tout le moins sur le site intranet de Bruxelles Fonction publique (talent.brussels).

Le membre du personnel est soumis à la législation qui régit le volontariat (loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires). Ceci signifie que :

- Le volontaire ne reçoit aucune rétribution due à son volontariat ;
- Un organisme qui accueille en son sein des bénévoles doit souscrire à une assurance, qui couvre au minimum sa responsabilité civile à l'exception de la responsabilité contractuelle ;
- Le membre du personnel ne peut être obligé de se porter volontaire ;
- Le membre du personnel effectuant un travail volontaire ne doit pas préalablement introduire une demande d'autorisation de cumul.

Il peut travailler en tant que volontaire dans les organisations suivantes (étant entendu que, dans le cas présent, le volontariat devrait s'exercer par priorité au sein des organisations de la Région de Bruxelles-Capitale et en lien avec la situation en Ukraine) :

- Les organisations de droit privé dotés de la personnalité juridiques : **ASBL**
- **Les organisations publiques** : hôpitaux, cliniques, mutuelles et CPAS , notamment pour le transport de malades ou de personnes à mobilité réduite ;
- **Les associations de fait dites « structurées »** réunissant un groupe de personnes qui s'associent en vue de la réalisation d'un but désintéressé ou d'utilité publique. Par

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

« structurées » on entend certains critères légaux comme avoir des statuts, un contrôle direct sur son fonctionnement, occuper du personnel salarié ou avoir un lien spécifique avec une ASBL coupole ou une association de fait occupant du personnel salarié ;

- **Les communes dans le cadre de certains services d'utilité publique**, exercés **sans but lucratif** au profit de la population, dans un but de finalité sociale : bibliothèque communale, école de devoirs, participation du public à un évènement organisé par la commune ou la ville, l'association des seniors,
- **Les sociétés commerciales à finalité sociale**, dans le secteur « marchand », qui sont **pas vouées à l'enrichissement** de leurs associés ou, à tout le moins, qui ne distribuent aucun bénéfice patrimonial ou un bénéfice très limité. On considère qu'elles n'ont pas de but lucratif (ex : les société coopératives).

Le membre du personnel pourrait continuer de percevoir sa rémunération habituelle octroyée par la Région bruxelloise, puisque la relation juridique entre l'association et lui est différente de celle qui existe entre la Région et lui.

2) Le congé pour mission OUI

L'article 225 du statut SPR (prévu aussi par le statut OIP) permet au Gouvernement que le membre du personnel statutaire, avec l'accord de ce dernier, exerce une mission fixée par le Gouvernement. Le membre du personnel statutaire peut également, avec l'accord du Gouvernement, accepter une mission dans les services publics et organismes suivants (étant entendu que dans, le cas présent, la mission devrait s'exercer par priorité au sein des organisations de la Région de Bruxelles-Capitale et en lien avec la situation en Ukraine) :

- auprès d'un organisme d'intérêt public qui dépend de la Région de Bruxelles-Capitale;
- auprès d'un service public, d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public qui dépend de l'autorité fédérale, d'une Région, d'une Communauté ou de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune, d'un pouvoir local de la Région de Bruxelles-Capitale ou d'une personne morale dans laquelle les pouvoirs publics exercent une prépondérance dans les organes d'administration et de gestion.
- internationale exercée en dehors de la Belgique, confiée soit par un des Gouvernements du Royaume ou une administration publique belge, soit par un Gouvernement étranger ou une administration publique étrangère;
- internationale exercée en Belgique ou ailleurs, auprès d'une institution internationale;
- dans un pays en développement figurant sur la liste établie par le Comité d'aide au développement de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE).

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

Conformément à l'article 227 du statut SPR (prévu aussi par le statut OIP), le fonctionnaire est en congé pour la durée de la mission. Sauf exception, ce congé n'est pas rémunéré par la Région. Il est par ailleurs assimilé à une période d'activité de service. Plus précisément :

-Pendant la durée d'une mission couverte par une première autorisation, l'agent est placé en congé. Ce congé pour mission n'est pas rémunéré (sauf exceptions – article 227 § 2 statut SPR). Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

-Pendant la durée d'une mission couverte par des autorisations ultérieures, l'agent est placé en congé si la mission qu'il exerce est reconnue d'intérêt général. Ce congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Durée du congé :

Durée maximale de 2 ans (à chaque fois, prorogation possible maximale de la même durée).

Conditions d'octroi de ce congé :

-Le Gouvernement charge lui-même l'agent (avec son accord) d'une mission [225, § 1^{er}] OU l'agent accepte une mission extérieure (avec l'accord du Gouvernement) [225, § 2] ;

-L'agent sous mandat dans un SP belge est d'office en mission pour la durée du mandat [226, § 2] ;

-L'agent dont la mission s'est achevée ou qui a mis fin à sa mission, se trouve à nouveau à la disposition de son institution d'origine.

3) **Congé pour Prestations réduites pour convenances personnelles** **OUI**

Les articles 181 à 183 du statut SPR prévoient cette possibilité sachant que, dans le cas présent, les convenances personnelles devraient être liées spécifiquement à l'Ukraine et précisées en ce sens au préalable.

Attention cependant aux conséquences de ce type de congé sur la carrière administrative de l'agent :

- L'agent a droit à son traitement calculé en fonction des prestations réduites (donc pas de traitement pour la partie « congé »), et si l'agent a 50 ans et + ou s'il a la charge d'au- 2 enfants de moins de 15 ans : augmentation du 1/5 du traitement qui aurait été dû pour les prestations non fournies.
- Au niveau de sa position administrative, l'agent est placé en « non activité » mais conserve la possibilité de valoriser ses titres à la promotion et à la carrière fonctionnelle accélérée au prorata des services prestés.

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

- Le congé de vacances et le congé de maladie sont réduits à due concurrence.

Durée du congé :

3 mois au moins et 24 mois au plus (prorogations possibles de 3 mois au moins et 24 mois au plus, à introduire 1 mois avant l'expiration de la période).

Conditions d'octroi de ce congé :

- Ont droit à ce congé : les agents de rang 1. Pour les rangs 2 et rang 3: nécessite l'autorisation du DG ou DGA. Les mandataires sont exclus de ce type de congé ;

-La réduction des prestations peut être de ½, 6/10^e, 7/10^e, 8/10^e ou 9/10^e des prestations normales ;

-Les prestations se font soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine, sur une période de 15 jours ou sur le mois ;

-Les prestations réduites prennent toujours cours au début du mois ;

-Le SG/DG ou son délégué accordent le congé et déterminent le calendrier de travail. Le calendrier de travail peut être adapté par le SG/DG ou son délégué en fonction des besoins du service ou à la demande de l'agent. Une adaptation temporaire du calendrier de travail est possible par accord mutuel ;

-Le début du congé peut être reporté de maximum 3 mois pour les besoins du service ;

-En cas de promotion à un grade supérieur : fin d'office d'autorisation de prestations réduites ;

-L'agent peut reprendre ses activités à temps plein avant l'expiration de la période (préavis de 3 mois sauf dérogation SG/DG ou SGA/DGA).

4) Réaffectation et mutation volontaire NON

Tant la réaffectation prévue aux articles 128 à 130 statut SPR (prévu aussi par le statut OIP) que la mutation volontaire prévue aux articles 122 à 125 statut SPR (prévu aussi par le statut OIP) ne peuvent être appliquées dans le cas présent étant donné que le statut ne prévoit pas de les appliquer pour une durée temporaire mais bien uniquement pour une durée définitive.

Le membre du personnel continue à être rémunéré par la Région en cas de réaffectation et de mutation volontaire.

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

b. Membre du personnel contractuel

1) Volontariat OUI

Ce qui est valable pour le membre du personnel statutaire est aussi valable pour le membre du personnel contractuel.

2) Les clauses du contrat de travail OUI

Tout en respectant la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, il est possible de prévoir sur base du contrat existant :

- des conditions de travail alternatives : « *lorsque du moins elles n'apparaissent pas rédigées de manière si extensive qu'elles seraient de nature à rétablir le pouvoir unilatéral de l'employeur prohibé par la loi sociale* ». La jurisprudence valide les hypothèses où le travailleur consent à une solution alternative. Il faut cependant veiller à ce qu'il n'y ait pas de modification substantielle par rapport à ce qui a été convenu à l'origine ;
- Si le contrat de travail contient une clause de révision autorisant l'autorité à adapter la fonction celle-ci peut la mettre en œuvre, sans pour autant aboutir à modifier de façon substantielle la fonction pour laquelle le travailleur a été engagé ;
- Si la description de la fonction dans le contrat de travail est vague, l'autorité peut modaliser les tâches confiées et attribuer au travailleur des tâches compatibles avec la fonction convenue.

Tout en respectant la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, il est aussi possible de prévoir un avenant au contrat existant qui insérerait :

- une clause de mutation temporaire. Il est admis que les parties s'accordent sur une attribution de fonction pendant une durée limitée. Il faut cependant veiller à ce que les dispositions fixées dans l'avenant n'aient pas pour effet de dénaturer le contrat principal ;
- Une modification du lieu de prestation du travail (qui doit faire l'objet d'un avenant selon l'article 3 des arrêtés contractuels SPR et OIP du 21 mars 2018). Un travailleur peut ainsi valablement accepter de fournir des prestations dans un autre lieu de travail. Il faut cependant veiller à ce qu'il n'y ait pas de modification substantielle par rapport à ce qui a été convenu à l'origine ;

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

- un terme extinctif ou une condition résolutoire. Il est envisageable de prévoir une clause qui affecte une condition de travail d'un terme extinctif (l'octroi d'un avantage durant une période déterminée, par exemple) ou d'une condition résolutoire pour autant que celle-ci soit valide (ce qui implique notamment qu'elle ne soit pas purement potestative, n'ait pas pour effet de contrarier une disposition impérative...).

Le membre du personnel continue à être rémunéré par la Région.

2. Les « changements de fonction » qui peuvent être réalisés sur base d'une décision de l'employeur :

a. Membre du personnel statutaire

1) Mutation d'office **NON**

La mutation d'office est prévue par les articles 126 et 127 statut SPR (prévu aussi par le statut OIP) et permet au conseil de direction d'un service public de décider d'une mutation d'office si la procédure de mutation volontaire n'a pas abouti ou si des exigences particulières de connaissance ou d'expérience sont requises pour occuper l'emploi.

Elle peut également être décidée si elle est justifiée par des besoins ou des nécessités du service.

Dans le cas d'une mutation d'office le membre du personnel aura droit à la rémunération prévue par la Région pour la fonction qu'il occupera.

La mutation d'office n'est pas envisageable dans le cas présent étant donné que les statuts ne prévoient pas de l'appliquer pour une durée temporaire mais bien uniquement pour une durée définitive.

2) Mobilité d'office **NON**

La mobilité d'office est prévue par l'article 31 statut SPR (prévu aussi par le statut OIP) et les articles 14 à 22 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale 27 mars 2014 fixant le régime de mobilité au sein de certaines institutions de la Région de Bruxelles-Capitale. Cependant, ces dispositions ne peuvent être appliquées dans le cas présent étant donné que les statuts ne prévoient pas de les appliquer pour une durée temporaire mais bien uniquement pour une durée définitive.

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

Dans le cas d'une mobilité d'office définitive le membre du personnel aura droit à la rémunération prévue par le Région pour la fonction qu'il occupera.

3) Mesure d'ordre intérieur OUI

Un changement d'affectation peut être décidé, par l'employeur, dans l'intérêt du service au travers des mesures d'ordre intérieur, il ne doit en aucun cas porter atteinte aux droits statutaires du membre du personnel statutaire. Aussi, la mesure d'ordre intérieur n'affecte pas la situation juridique des membres du personnel statutaire, du moins ne les affecte que de manière légère. Les mesures d'ordre intérieur doivent être prises dans l'intérêt du service et ont trait à l'organisation interne ou au bon fonctionnement du service public. Elles n'ont aucun effet juridique sur les usagers ou les membres du personnel de ce service. Hormis les changements d'affectation qui en constituent les exemple-types, les mesures d'ordre intérieur peuvent également consister en une mission déterminée ou en une modification des tâches attribuées au membre du personnel concerné. L'attention est toutefois attirée sur le fait qu'il n'est pas admis que le membre du personnel puisse être affecté à n'importe quelle tâche, notamment lorsque ces tâches ont pour conséquence de modifier substantiellement ses conditions de travail.

On notera que la mesure d'ordre intérieur prise dans l'intérêt du service n'est en principe pas attaquable¹. Toutefois, elles sont attaquables dès lors que les hypothèses suivantes sont rencontrées:

- Elles constituent une sanction disciplinaire déguisée ;
- En cas de changement d'affectation où il s'agit en réalité d'une mesure d'ordre, c'est-à-dire une mesure prise en raison du comportement de l'agent et qui peut être considérée comme grave en tant qu'elle porte atteinte aux droits, à la situation juridique ou aux prérogatives attachées à la fonction² ;
- lorsque la procédure est précisément réglée par le statut et que la décision en question a été prise en violation de ces règles statutaires.³

¹ C.E., n° 16.454, 4 juin 1974, ASBL Verbond van het Vlaams overheids personeel ; C.E., n° 22.690, 26 novembre 1982, Schiltz ; C.E., n° 27.511, 10 février 1987, Mannekens ; C.E., n° 47.020, 25 avril 1994, Hemeleers.

² C.E., n° 35.202, 15 juin 1990, Damien ; C.E., n° 38.878, 27 février 1992, Keymolén. Pour une illustration de la difficulté à apprécier de telles circonstances, voir C.E., n° 242.180, 6 août 2018, Beeken et C.E., n° 242.325, 13 septembre 2018, Beeken.

³ C.E., n° 49.360, 3 octobre 1994, Devos.

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

Une mesure d'ordre intérieur ne peut avoir aucun impact sur la rémunération qui est payée par la Région.

b. Membre du personnel contractuel

1) Les clauses du contrat de travail **NON**

Pour les membres du personnel contractuel, l'employeur est limité par les clauses du contrat de travail. On ne peut pas modifier le contrat sans l'accord des deux parties. Une modification des conditions essentielles du contrat de manière unilatérale par l'employeur est illégale.

2) Les conditions de mise à disposition **OUI**

A la lecture de la loi du 24 juillet 1987 sur **le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs**, la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) peut mettre à disposition son personnel contractuel permanent, pour une durée limitée et, en dehors de ses activités normales (cf. article 32 de la loi précitée du 24 juillet 1987)

Pour ce faire, les conditions suivantes prescrites par l'article 32 précité doivent être remplies :

- Avoir obtenu l'autorisation de l'inspection du travail ;
- Avoir obtenu l'accord des syndicats dans le cadre du Secteur XV en vue de fixer la durée limitée de la mise à disposition ;
- Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1er doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur ;
- L'écrit doit être rédigé avant la mise à disposition ;
- L'autorisation de l'inspection du travail n'est octroyée qu'après l'accord des syndicats en Secteur XV ;
- Pendant la période de la mise à la disposition, le contrat liant le travailleur à la RBC continue à sortir ses effets ; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

L'attention est toutefois attirée sur le fait que l'autorisation délivrée par l'inspection du travail n'est pas une « autorisation générale de mise à disposition du personnel » mais, ne vaut que pour la demande spécifique qui a été formulée.

VADE-MECUM des règles relatives aux « changements de fonction » et aux engagements possibles de membres du personnel des services publics/organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-Capitale suite à la guerre en Ukraine

3. Engagements extérieurs OUI

Les institutions publiques ont la possibilité d'engager des contractuels sur base des arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 relatifs à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services publics régionaux (art. 2) et des organismes d'intérêt publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

Etant donné le contexte particulier de la guerre en Ukraine des personnes peuvent être engagées sous contrat de travail dans les cas limitatifs suivants :

1. répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en oeuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail. Le contrat de travail sera conclu à durée déterminée ;
2. permettre à de jeunes chercheurs d'emploi, dans le cadre de mesures fédérales ou régionales visant à leur mise au travail, de faire leur entrée sur le marché du travail. Le contrat de travail sera conclu à durée déterminée.
