



CONSEIL D'ÉTAT

section de législation

avis 79.172/4
du 13 mai 2026

sur

un projet d'arrêté du Gouvernement wallon 'relatif aux
emplois de hauts managers de la fonction publique wallonne'

Le 3 avril 2026, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de la Fonction publique, de la Simplification administrative et des Infrastructures sportives de la Région wallonne à communiquer un avis dans un délai de trente jours prorogé jusqu'au 20 mai 2026 * sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon 'relatif aux emplois de hauts managers de la fonction publique wallonne'.

Le projet a été examiné par la quatrième chambre le 13 mai 2026. La chambre était composée de Bernard BLERO, président de chambre, Géraldine ROSOUX et Dimitri YERNAULT, conseillers d'État, Christian BEHRENDT, assesseur, et Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, greffier.

Le rapport a été présenté par Aurore PERCY, auditeur.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 13 mai 2026.

* Par courriel du 13 avril 2026.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite essentiellement son examen à la compétence de l'auteur de l'acte, au fondement juridique ainsi qu'à l'accomplissement des formalités prescrites, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées.

FORMALITÉS PRÉALABLES

1. À propos de la Société wallonne du crédit social, le Code wallon de l'habitation durable énonce, en son article 175.13, alinéa 1^{er} :

« Le Gouvernement arrête le statut du personnel de la Société, après l'avis du conseil d'administration de celle-ci ».

L'avis du conseil d'administration de la Société wallonne du crédit social doit en conséquence être recueilli ¹ et mention de cet avis sera faite au préambule.

2. Le dossier communiqué à la section de législation comprend un protocole de désaccord établi à l'issue de la négociation syndicale, accomplie en application de la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités' et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 'portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités'. Il ressort toutefois du dossier qu'une organisation syndicale conteste le bon accomplissement de cette formalité, en soutenant notamment que tous les documents n'ont pas été communiqués, en violation de l'article 23 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, et que les discussions n'ont pu porter que sur « des modalités d'exécution et des ajustements très marginaux » du projet ².

Ainsi que l'a rappelé la section du contentieux administratif dans l'arrêt n° 261.143 du 22 octobre 2024, l'intention du législateur, en instaurant la négociation syndicale, était de laisser aux parties participantes le soin de rechercher ensemble des solutions acceptables pour chacune d'entre elles et, une fois celles-ci trouvées, d'inscrire les conclusions de cette négociation dans un protocole ayant la valeur d'un accord unanime. Dans cette optique, le simple fait de soumettre un projet comme un fait accompli, sur lequel seul « le point de vue » des organisations syndicales représentatives est demandé, ne remplit pas l'objectif défini par le législateur.

¹ Voir, en ce sens l'avis 36.618/2 donné le 15 mars 2004 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 25 mars 2004 'modifiant l'arrêté de l'Exécutif régional wallon du 15 novembre 1990 instaurant l'octroi de chèques-repas pour les membres du personnel des Services de l'Exécutif régional wallon, des Cabinets des Ministres de l'Exécutif régional wallon et de certains organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de la Région wallonne'.

² Voir le courrier du Secrétaire fédéral de la CGSP – Secteur Ministères, adressé à l'auteur du projet le 10 mars 2026, qui figure dans le dossier transmis à la section de législation.

L'auteur du projet s'assurera que la formalité de la négociation syndicale a été valablement accomplie.

3. Si l'accomplissement de ces formalités devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État sur des points autres que de pure forme et ne résultant pas des suites réservées au présent avis, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient être soumises à nouveau à l'avis de la section de législation conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées 'sur le Conseil d'État'.

EXAMEN DU PROJET

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

I. Champ d'application de l'arrêté en projet

En application de l'article 1^{er}, 1^o, du projet, celui-ci s'applique aux hauts managers du Service public de Wallonie (ci-après : « SPW ») et de treize organismes d'intérêt public wallons (ci-après : « OIP »).

Interrogée au sujet des OIP qui ne sont pas visés par le projet, la déléguée a donné les explications suivantes :

« Les UAP visés par le projet d'arrêté sont ceux dont les dirigeants sont actuellement soumis au régime des mandats prévu par le Code de la Fonction publique wallonne, abrogé par le projet d'arrêté.

Or, tous les OIP visés par le décret du 22 janvier [1998] ne disposent pas d'un dirigeant soumis au régime des mandats prévu par le Code précité, ce qui justifie qu'ils ne soient pas repris dans le champ d'application du projet d'arrêté ».

Il découle de cette réponse que la réforme, envisagée globalement, va aboutir à ce que le régime juridique applicable aux hauts managers varie selon les personnes morales de droit public dépendant de la Région wallonne. L'auteur du projet s'assurera que le critère sur la base duquel est opérée la différence de traitement, à savoir la présence ou non d'un dirigeant soumis au régime actuel du mandat, est pertinent ³.

II. Conformité aux décrets instituant les OIP visés par le projet

L'arrêté en projet tend notamment à modifier l'intitulé des fonctions des hauts managers des OIP et à prévoir l'occupation de ces hauts managers sous contrat de travail.

Or, les décrets portant création des treize organismes visés à l'article 1^{er}, 1^o, du projet définissent l'intitulé des fonctions dirigeantes qui entrent dans la définition de « haut

³ Voir en ce sens l'avis 65.877/4 donné le 15 mai 2019 sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon « portant dispositions diverses en matière de fonction publique régionale ».

manager » au sens de l'arrêté en projet et prévoient, pour certaines de ces fonctions, selon le cas, soit le recrutement sous mandat ⁴, soit le recrutement sous mandat sauf exceptions ⁵, soit l'occupation sous statut ⁶. Il est par ailleurs parfois prévu par décret que le personnel contractuel est soumis à l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 'relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel' ⁷.

Interrogée au sujet de la conformité de l'arrêté en projet avec ces dispositions décrétales, la déléguée a donné la réponse suivante :

« Le cadre prévu par le projet d'arrêté a vocation à entrer en vigueur immédiatement, y compris à l'égard des UAP entrant dans son champ d'application.

Dans ce contexte, les dispositions transitoires, en particulier l'article 56, visent à prévoir l'articulation entre le nouveau régime et les régimes existants.

Elles visent notamment à ce que les procédures prévues par le présent arrêté soient engagées sans attendre l'entrée en vigueur des décrets adaptés (en cours) et éviter un vide juridique (les dispositions relatives à la désignation des mandataires étant abrogées).

Les fonctions d'administrateur général, de directeur général, de directeur opérationnel, et de responsable exécutif prévues par le projet d'arrêté constituent, pour les UAP, l'équivalent fonctionnel et juridique strict des fonctions actuelles des mandataires visés par chaque décret constitutif, sans modifier leurs missions et prérogatives ».

Cette position ne peut être suivie. Le respect de la hiérarchie des normes s'oppose à ce que l'arrêté en projet soit adopté s'il contient des dispositions contraires à des normes décrétales en vigueur. La circonstance que l'auteur du projet prévoit des dispositions transitoires ne le dispense pas de son obligation de respecter les normes décrétales en vigueur et ne lui permet pas d'anticiper des modifications qu'il est envisagé d'apporter au cadre décretaal.

L'auteur du projet est dès lors incompétent pour adopter les dispositions de l'arrêté en projet qui nécessitent des modifications législatives préalables.

Le projet sera fondamentalement revu en conséquence. Les dispositions en projet qui sont incompatibles avec des normes décrétales en vigueur ne sont examinées que

⁴ Voir par exemple l'article 11, alinéa 1^{er}, du décret wallon du 17 juillet 2003 'portant constitution d'un Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises'.

⁵ Voir par exemple l'article 11, alinéa 2, du décret wallon du 17 juillet 2003.

⁶ Voir par exemple l'article 105, alinéa 3, du Code wallon de l'habitation durable.

⁷ Voir l'article 43, alinéa 2, du décret wallon du 8 février 2018 'relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales'.

dans la mesure où elles s'appliquent à des hauts managers pour lesquels l'auteur du projet dispose d'un fondement juridique.

III. Engagement des hauts managers sous contrat de travail

1. L'article 2 du projet prévoit l'engagement sous contrat de travail des hauts managers, tels qu'ils sont définis par l'article 1^{er}, 1^o. Les fonctions de hauts managers visées par le projet incluent les emplois d'administrateur général, de directeur général, de directeur opérationnel et de responsable exécutif (article 1^{er}, 2^o à 5^o, du projet).

Sans préjudice de l'hypothèse relative aux hauts managers dont le régime est fixé par décret (voir l'observation générale II), la question se pose de savoir si le principe de l'engagement contractuel des hauts managers est conforme aux normes supérieures. Une distinction doit, à cet égard, être faite entre les hauts managers du SPW et les hauts managers des OIP.

2. S'agissant des hauts managers du SPW, l'article 87, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles' (ci-après : « LSRI ») dispose ce qui suit :

« Chaque Gouvernement fixe le cadre du personnel de son administration et procède aux nominations. Ce personnel est recruté par l'intermédiaire du Secrétariat permanent de recrutement du personnel de l'État ».

S'il a déjà été admis qu'elle ne s'opposait pas à l'instauration d'un régime de recrutement contractuel de principe⁸, il découle de cette disposition, qui s'interprète par analogie avec les articles 37 et 107 de la Constitution applicables aux agents de la fonction publique fédérale, que les fonctions qui impliquent l'exercice d'une part de la puissance publique doivent être occupées par des agents statutaires⁹.

⁸ Voir l'avis 65.877/4 donné le 15 mai 2019 sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon « portant dispositions diverses en matière de fonction publique régionale », et l'avis 75.519/3 donné le 18 mars 2024 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mars 2024 'modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 en ce qui concerne la modernisation de la politique RH, les fonctions d'autorité, les cadres supérieur et moyen et la politique de carrière, l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 mars 2020 fixant les règles relatives à la politique générale du personnel au sein des services de l'Autorité flamande, des organismes publics flamands et du conseil consultatif stratégique SERV et relatives à la politique spécifique du personnel au sein des services de l'Autorité flamande et l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 octobre 2015 réglant la délégation de compétences de décision aux chefs des départements et des agences autonomisées internes, et abrogeant l'arrêté ministériel du 14 mai 2008 relatif aux tâches auxiliaires ou spécifiques des services de l'Autorité flamande'.

⁹ Voir l'avis 75.519/3 qui énonce ce qui suit : « Deze overwegingen kunnen evenzeer worden toegepast op de bepalingen van het voorliggende ontwerp, aangezien zij evenzeer voorzien in het beginsel van de contractuele tewerkstelling, behalve voor gezagsfuncties. De opheffing van het beginsel van de statutaire tewerkstelling is dus op zich niet in strijd met een hogere grondwettelijke, Europese of internationale norm en, onverminderd opmerking 6.4, met artikel 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ». Voir également, en ce sens, les avis 64.133/AG donné le 5 octobre 2018 sur un avant-projet de loi « portant modification de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de Fonction publique » et 65.877/4 donné le 15 mai 2019 sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon « portant dispositions diverses en matière de fonction publique régionale », et I. DE WILDE, R. JANVIER et A. DE BECKER, « Naar een principiële contractuele tewerkstelling in

Il a par ailleurs été observé dans l'avis 65.877/4 donné le 15 mai 2019 sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon 'portant dispositions diverses en matière de fonction publique régionale' que la fonction managériale est, dans la toute grande majorité des cas, hybride en ce qu'elle nécessite l'exercice de fonctions purement managériales mais également de prérogatives de puissance publique.

En conséquence, le recrutement contractuel de l'ensemble des hauts managers du SPW n'est compatible avec l'article 87, § 2, de la LSRI que dans la mesure où ce régime ne s'applique pas à des fonctions impliquant l'exercice d'une part de la puissance publique.

3. S'agissant des hauts managers des OIP, il découle de l'observation générale II que l'auteur du projet est sans compétence pour prévoir le recrutement sous contrat de travail d'agents pour lesquels un décret impose une autre forme d'occupation.

La question se pose dès lors uniquement s'agissant des hauts managers des OIP pour lesquels aucune norme décrétable ne s'oppose à leur occupation sous contrat de travail.

Pour ces hauts managers, la limite qui découle de l'article 87, § 2, alinéa 1^{er}, de la LSRI, liée à l'exercice d'une part de la puissance publique, ne trouve pas à s'appliquer. Il y a, en revanche, lieu d'avoir égard à l'article 9 de la LSRI, qui dispose :

« Dans les matières qui relèvent de leurs compétences, les Communautés et les Régions peuvent créer des services décentralisés, des établissements et des entreprises, ou prendre des participations en capital.

Le décret peut accorder aux organismes précités la personnalité juridique et leur permettre de prendre des participations en capital. Le décret en règle la création, la composition, la compétence, le fonctionnement et le contrôle ».

À propos de cette disposition, il a été observé dans l'avis 65.877/4 ce qui suit :

« Conformément à cette disposition, c'est le législateur décrétable qui est compétent, en principe, pour définir le statut applicable au personnel des organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne.

Certes, s'il est admissible que des attributions de compétences soient accordées par le législateur au Gouvernement pour fixer le statut du personnel des organismes d'intérêt public dépendant des communautés et des régions ¹⁰, il paraît en l'espèce

de Belgische publieke sector ? Genese van het contractuele dienstverband, stand van zaken en een blik op de toekomst », *C.D.P.K.*, 2017, pp. 386-387.

¹⁰ Note de bas de page 3 de l'avis cité : Voir l'avis n° 28.192/2 donné le 30 septembre 1998 sur un avant-projet d'ordonnance 'visant à habilitier le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale à organiser un régime de mobilité des agents du Ministère et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale', p. 3, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/28192.pdf> ; l'avis n° 29.699/3 donné le 11 janvier 2000 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 février 2000 'betreffende de toekenning van een verlof voorafgaand aan pensionering bij Kind en Gezin', <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/29699.pdf> ; l'avis n° 30.199/4 donné le 3 juillet 2000 sur un avant-projet devenu l'ordonnance du 29 mars 2001 'relative à certains organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale', p. 3, *Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 1999-2000, n° A-134/1, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/30199.pdf> et l'avis n° 30.527/4 donné le 25 octobre 2000 sur un avant-projet devenu le décret du 12 avril 2001 'relatif à l'organisation du marché régional

qu'une mesure consistant à généraliser de manière inconditionnelle la possibilité de recourir à l'engagement contractuel au sein des organismes d'intérêt public relevant du champ d'application du projet d'arrêté est de celles qui doit être adoptée par le législateur décréteil, et ce conformément à l'article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980¹¹.

À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la section du contentieux administratif du Conseil d'État qu'une fonction impliquant l'exercice d'une parcelle de la puissance publique ne peut être confiée à un agent contractuel que s'il existe une autorisation législative en ce sens¹². Une intervention législative paraît d'autant plus nécessaire dès lors que le projet d'arrêté tend à permettre aux organismes d'intérêt public tombant sous son champ d'application d'engager des agents contractuels pour l'ensemble des fonctions en leur sein, et donc en ce compris celles relevant de l'exercice de la puissance publique ».

Une règle qui détermine le régime juridique applicable à des agents investis de fonctions dirigeantes au sein des OIP s'apparente à une « règle essentielle de fonctionnement ». Il s'impose en conséquence, en application de l'article 9 de la LSRI, que le principe du recrutement sous contrat de travail soit prévu par un décret. Au surplus, il a été rappelé dans l'avis 65.877/4 que la jurisprudence impose une norme décrétole pour permettre le recrutement sous contrat de travail d'un agent qui exerce une part de la puissance publique. En l'absence de norme décrétole en ce sens, l'auteur du projet est incompétent pour prévoir le recrutement des hauts managers des OIP sous contrat de travail.

4. Il découle des observations qui précèdent que les dispositions du projet qui sont liées à l'engagement des hauts managers sous contrat de travail ne sont admissibles et ne sont examinées que dans la mesure où elles concernent des fonctions qui n'impliquent pas l'exercice d'une part de la puissance publique.

5. En conclusion, le projet, en ce compris les dispositions transitoires, sera revu à la lumière de cette observation générale.

IV. Contexte normatif

1. Le principe de sécurité juridique impose que les agents puissent déterminer avec certitude s'ils entrent dans le champ d'application de l'arrêté en projet et, dans l'affirmative, identifier l'ensemble des normes qui régissent leur situation administrative.

de l'électricité', p. 3, *Doc. parl.*, Parl. wall., 2000-2001, n° 177/1, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/30527.pdf>.

¹¹ *Note de bas de page 4 de l'avis cité* : En ce sens, voir R. JANVIER, I. DE WILDE et S. AERTS, « Leçon 2. Uniformité, équité et gestion des ressources humaines », in R. J. JANVIER (dir.), *Le droit social de la fonction publique*, Bruges, La Charte, 2015, pp. 76 et 77, note de bas de page n° 220 ; I. DE WILDE, R. JANVIER et A. DE BECKER, « Naar een principiële contractuele tewerkstelling in de Belgische publieke sector ? », *C.D.P.K.*, 2017, p. 388.

¹² *Note de bas de page 5 de l'avis cité* : C.E., 2 février 2004, n° 127.677, Khemissi.

2. D'une part, le projet n'identifie pas clairement à quelles fonctions du cadre administratif correspondent les nouvelles fonctions d'administrateur général, de directeur général, de directeur opérationnel et de responsable exécutif instaurées par le projet. L'article 1^{er}, 4° à 6°, vise, en outre, les hauts managers d'un « service assimilé » sans définir les services visés.

L'article 56 du projet énonce :

« À dater de l'entrée en vigueur du présent arrêté, pour l'ensemble des textes légaux et réglementaires applicables aux hauts managers visés par le présent arrêté et faisant référence aux anciens grades, il y a lieu de tenir compte des nouvelles catégories d'emploi visées par le présent arrêté ».

L'article 57 du projet tend, quant à lui, à substituer les intitulés des fonctions, tels qu'ils figurent dans la réglementation actuelle, par les intitulés prévus par le projet.

Par souci de sécurité juridique, les emplois existants qui seront soumis à la nouvelle réglementation prévue par l'arrêté en projet doivent être identifiés avec précision.

Il revient à l'auteur du projet de procéder, en même temps que l'adoption du projet, à la modification des cadres administratifs du SPW et des OIP auxquels s'applique le projet, le cas échéant en publiant des tableaux de correspondance entre les anciens et les nouveaux intitulés de fonction.

3. D'autre part, l'arrêté en projet régit la situation administrative et pécuniaire des hauts managers, mais il apparaît que d'autres normes continueront à s'appliquer à ces agents. La question se pose particulièrement s'agissant des dispositions du Code de la fonction publique wallonne et de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003, qui ne sont pas abrogées par le projet. Par ailleurs, ainsi que l'a confirmé la déléguée, certains hauts managers au sens de l'arrêté en projet sont des « gestionnaires » au sens du décret du 12 février 2004 'relatif au statut de l'administrateur public'.

Sur l'articulation de l'arrêté en projet avec le Code de la fonction publique et avec l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003, la déléguée a donné les explications suivantes :

« Le projet d'arrêté constitue un régime spécifique applicable aux emplois de hauts managers.

Il détermine de manière autonome les conditions d'engagement, la procédure de sélection ainsi que les principales règles applicables à ces fonctions.

Pour le surplus, et pour autant qu'il n'y soit pas dérogé, les dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel (AGW contractuels) demeurent applicables.

Cet AGW contractuels renvoie lui-même, pour certaines matières, au Code de la fonction publique wallonne, notamment en ce qui concerne les congés, de sorte que ces

dispositions trouvent également à s'appliquer aux hauts managers, sauf dérogation prévue par le projet d'arrêté ».

Quant à l'articulation de l'arrêté en projet avec le décret 12 février 2004, la déléguée a donné les explications suivantes :

« Le projet d'arrêté s'inscrit dans un cadre distinct, en ce qu'il organise le régime applicable aux emplois de hauts managers en tant que membres du personnel, sur la base de l'article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980.

Il n'a pas pour objet de modifier les dispositions du décret précité, lesquelles demeurent applicables aux fonctions qu'il régit, notamment en matière d'incompatibilités, de nomination, de rémunération et d'activités complémentaires.

En matière d'incompatibilité, l'article 28 du projet d'arrêté est compatible avec l'article 3/1 du décret.

L'article 4 du décret précité n'est pas applicable, les hauts managers visés par le projet d'arrêté étant des gestionnaires au sens de son article 2, alinéa 1^{er}, 2^o. Conformément à son article 3, § 6, le gestionnaire peut accomplir sa mission dans le cadre d'une relation de travail sous statut salarié. La procédure de sélection prévue par le projet d'arrêté permettra de tenir compte des éléments repris à l'article 4, § 1, alinéa 2, du décret.

Concernant la rémunération, celles fixées par le projet d'arrêté ne dépassent pas le plafond fixé à l'article 15*bis*, § 3 du décret et elles tiennent compte des éléments visés à l'article 15*bis*, § 7. Il sera tenu compte des obligations prévues aux §§ 6 et 9 ».

Par souci de sécurité juridique, il y a lieu d'identifier précisément les normes auxquelles sont soumis les hauts managers dont la situation est régie par l'arrêté en projet, et spécialement de clarifier l'articulation du projet avec l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003.

V. Égalité d'accès aux emplois publics

1. Le projet tend à réformer la procédure de sélection des hauts managers. La procédure envisagée se déroule, en substance, selon les étapes suivantes.

Le Gouvernement approuve et publie un appel à candidatures (articles 7 à 9 du projet).

Le ministre de la Fonction publique ou, s'agissant des emplois de responsables exécutifs, le Service public de Wallonie Support, réceptionne les candidatures et statue sur la recevabilité de celles-ci, au regard des conditions de recevabilité fixées par l'arrêté en projet (articles 10 et 13 du projet).

Les conditions de participation sont fixées par l'arrêté en projet et peuvent être complétées par le Gouvernement (article 15 du projet).

Pour les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel :

– le ministre de la Fonction publique arrête la liste des candidats qui respectent les conditions de participation et la transmet au consultant externe spécialisé en ressources humaines désigné par le Gouvernement. Le consultant externe établit, pour chaque emploi, une liste de huit candidats au maximum admis à participer à un *assessment*. La liste est entérinée par le ministre de la Fonction publique et les ministres fonctionnels (articles 16 et 18 à 20 du projet) ;

– l'audition se déroule devant le collège d'audition, lequel est « présidé par le ministre de la Fonction publique et constitué des ministres fonctionnels ou, en cas d'empêchement, de leurs représentants légaux. Pour l'emploi d'administrateur général, le collège d'audition est constitué de l'ensemble des ministres ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux ». Le collège d'audition remet un avis circonstancié sur chaque candidat (article 21 du projet).

Pour les emplois de responsable exécutif :

– la commission de sélection arrête la liste des candidats qui respectent les conditions de participation et qui sont admis à présenter l'audition (article 17 du projet) ;

– l'audition se déroule devant la commission de sélection, qui est « présidée par l'administrateur général et constituée du directeur général ou, le cas échéant, du directeur opérationnel, dont dépend l'emploi à pourvoir, ainsi que de deux membres qui présentent une compétence incontestable en lien avec les éléments du profil de fonction et choisis en dehors du Service public de Wallonie » et, pour les OIP, est « présidée par le ou les hauts managers qui la dirigent, et est constituée de deux membres qui présentent une compétence incontestable en lien avec les éléments du profil de fonction et choisis en dehors de l'unités [lire : unité] d'administration publique de l'emploi à pourvoir ». La commission de sélection établit une proposition de classement des candidats auditionnés (articles 17 et 21 du projet).

Le Gouvernement désigne le candidat retenu (article 23 du projet).

L'article 51 du projet règle les modalités de désignation d'un nouveau haut manager lorsqu'un emploi devient vacant en cours de législature.

Les articles 10 et 11 de la Constitution consacrent le principe d'égalité et de non-discrimination. Le principe d'égal accès des citoyens aux emplois publics constitue une application de ce principe¹³. Le respect du principe d'égal accès aux emplois publics suppose que le recrutement et la sélection des personnes titulaires d'une fonction de management s'effectuent sur la base d'un système de recrutement objectif qui, quant à sa forme et son

¹³ Voir notamment l'avis 63.386/4 donné le 11 juin 2018 sur un projet d'arrêté royal « portant diverses dispositions concernant la désignation et l'exercice des fonctions à mandat ».

contenu, offre les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité ¹⁴.

Au regard de ces exigences, la réforme du système de recrutement et de désignation des titulaires d'une fonction de management envisagée par les articles 5 à 24 du projet soulève plusieurs questions, qui touchent notamment à l'autorité chargée de la sélection (a), aux critères de sélection (b) et aux possibilités de dérogation (c).

a) L'autorité chargée de la sélection

2. Compte tenu de l'observation générale III, les emplois de hauts managers du SPW qui impliquent l'exercice d'une part de la puissance publique doivent être exercés dans une relation statutaire, qu'elle soit permanente ou temporaire (mandat).

En application de l'article 87, § 2, alinéa 1^{er}, de la LSRI, le personnel statutaire régional est « recruté par l'intermédiaire du Secrétariat permanent de recrutement du personnel de l'État ».

Comme l'a précisé la section du contentieux administratif du Conseil d'État,

« [l]e principe contenu dans l'article 87, § 2, de la loi spéciale, selon lequel le personnel des gouvernements régionaux 'est recruté par l'intermédiaire du secrétariat permanent de recrutement du personnel de l'État', impose que le SELOR conserve, dans toute procédure de recrutement, un rôle déterminant et qu'en conséquence, prévoir que des tiers au SELOR puissent être organisateurs de sélection lors d'appels à candidatures ouverts à des personnes extérieures à la partie adverse, en ne lui réservant qu'un simple rôle de surveillance est contraire à l'article 87, § 2, précité » ¹⁵.

Dans la mesure où le projet s'applique à des fonctions impliquant l'exercice d'une part de la puissance publique, la procédure de recrutement doit, s'agissant des hauts managers statutaires, prévoir l'intervention de Travaillerpour.be (anciennement SELOR) pour être compatible avec l'article 87, § 2, alinéa 1^{er}, de la LSRI ¹⁶.

Le projet sera revu à cet égard.

3. S'agissant des emplois de hauts managers susceptibles d'être occupés par des agents contractuels, l'intervention de Travaillerpour.be n'est pas imposée par une norme supérieure ¹⁷.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ CE (8^e ch.), 5 juin 2015, n° 231.455, Bossuroy, qui renvoie à l'avis 54.917/2 donné le 5 mars 2014 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale'. Voir également l'avis 63.386/4.

¹⁶ Voir dans le même sens l'avis 75.519/3, l'observation 6.4.

¹⁷ Voir CE (5^e ch.), 15 mars 2011, n° 212.043, Aerts.

Dans l'avis 64.133/AG, la section de législation a cependant observé ce qui suit, à propos du recrutement d'agents contractuels :

« 36. Il va de soi que, dans la mise en œuvre des principes des textes en devenir, les autorités compétentes devront préserver, au bénéfice de l'ensemble des membres du personnel concernés, quel que soit leur statut, le principe de l'égal accès aux emplois publics et la jouissance des droits issus des principes de bonne administration.

37. En ce qui concerne l'égal accès aux emplois publics, la Cour constitutionnelle a observé : 'Le principe de l'égalité d'accès à la fonction publique et celui selon lequel les nominations s'effectuent conformément à des règles de droit fixées au préalable, de manière générale et objective, constituent un corollaire des articles 10 et 11 de la Constitution. Une dérogation, fût-elle législative, à ces règles générales doit reposer sur des raisons d'intérêt général suffisantes pour justifier une atteinte à la cohérence du statut du personnel édicté par le Roi' ¹⁸. Le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics suppose que le recrutement et la sélection s'effectuent sur la base d'un système de recrutement objectif qui, quant à sa forme et son contenu, offre les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité ¹⁹. L'exposé des motifs précise à cet égard : 'Il convient toutefois de rappeler que l'impact de l'article 10 de la Constitution (plus spécifiquement le principe d'égalité) requiert toujours que l'égalité entre candidats pour un poste vacant soit garantie (tant sur le plan interne qu'externe). La section de législation du Conseil d'État a fait cette observation à l'égard de l'avant-projet de décret portant modification du décret communal. En guise de confirmation, il est dès lors explicitement mentionné que pour chaque offre d'emploi, l'égalité d'accès aux fonctions sera contrôlée'.

Le principe d'égal accès aux emplois publics implique toutefois également que des règles de droit fixées au préalable, de manière générale et objective, régissent les conditions de l'engagement par contrat de travail à respecter par l'employeur/autorité publique, dès lors qu'il serait établi que les dispositions impératives du droit du travail, et par exemple celles de la loi du 3 juillet 1978 'relative au contrat de travail', ne permettent pas d'assurer pleinement le respect de ce principe. Il en irait ainsi notamment, quant à la rémunération et quant à certaines conditions et modalités dans lesquelles il peut être mis fin au contrat par l'autorité. Si, en effet, un contrat de travail repose sur la volonté des parties qui peuvent librement convenir des termes du contrat et y mettre fin, dans le respect, notamment, de cette même loi du 3 juillet 1978, cette volonté, dans le chef de l'autorité publique, ne peut, en vertu du principe d'égal accès

¹⁸ Note de bas de page 19 de l'avis cité : C.C., 1^{er} juin 2005, n° 96/2005, B.16 ; C.C., 15 juin 2005, n° 106/2005, B.5. Voir également : C.E., 7 septembre 2001, n° 98.735, Jadot ; avis C.E. n° 50.047/2 du 11 avril 2012 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012 'réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement et de certains organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne' (<http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/50047.pdf>) ; avis C.E. n° 54.917/2 du 5 mars 2014 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale' (<http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/54917.pdf>). Dans son arrêt n° 78/97 du 17 décembre 1997, la Cour constitutionnelle a par ailleurs considéré qu'il va de soi « qu'en Belgique, aucun statut relatif à la fonction publique ne peut méconnaître les articles 10 et 11 de la Constitution » (B.5.).

¹⁹ Note de bas de page 20 de l'avis cité : Avis C.E. 63.386/4 du 11 juin 2018 sur un projet d'arrêté royal 'portant diverses dispositions concernant la désignation et l'exercice des fonctions à mandat'. Voir également C.E., 7 septembre 2001, n° 98.735, Jadot ; C.E., 5 juin 2015, n° 231.454, Bessem et Vildaer ; C.E., 5 juin 2015, n° 231.455, Bossuroy.

aux emplois publics, être l'expression d'un pouvoir purement discrétionnaire de cette autorité ».

Ces principes trouvent à s'appliquer à la réforme envisagée par le projet.

À propos de l'organe chargé de recruter les agents contractuels, en l'absence de l'intervention de Travaillerpour.be, la section de législation a, dans son avis 65.877/4, observé :

« Ainsi que déjà rappelé, les articles 10 et 11 de la Constitution consacrent les principes d'égalité et de non-discrimination. Le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics constitue une application de ces deux principes. Le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics suppose que le recrutement et la sélection des agents publics s'effectuent sur la base d'un système de recrutement objectif qui, quant à sa forme et son contenu, offre les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité. En l'absence d'intervention de SELOR, la sélection des agents doit toujours 'avoir lieu par une institution ou un organe qui présente les garanties nécessaires en matière d'objectivité, d'indépendance et d'impartialité' ²⁰ ».

La question se pose, dans ce contexte, de savoir si la procédure et les conditions d'engagement définies par le projet offrent des garanties d'impartialité et d'objectivité suffisantes du point de vue du respect du principe d'égal accès aux emplois publics. En effet, dans la procédure envisagée, le Gouvernement ou les membres de celui-ci (et singulièrement le ministre de la Fonction publique ²¹) ou, selon le cas, les agents du Service public de Wallonie Support, jouent un rôle prépondérant. Le seul intervenant externe dans la procédure de sélection est le consultant chargé de réaliser l'*assessment* pour les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel. Or, outre le fait qu'il n'intervient pas dans la procédure de sélection des responsables exécutifs, d'une part, ce consultant est désigné par le Gouvernement et, d'autre part, la liste des candidats qu'il sélectionne pour l'*assessment* doit être entérinée par le Gouvernement.

4. Il y a, en outre, lieu de relever que, du fait de l'intervention presque exclusive du Gouvernement ou du Service public de Wallonie Support dans la procédure, le dispositif envisagé par le projet aboutit à augmenter substantiellement la marge d'appréciation de l'autorité compétente pour désigner les titulaires d'une fonction de management dans la

²⁰ Note de bas de page 13 de l'avis cité : K. LEUS, « Sens et non-sens de l'arrêté royal contenant les principes généraux de la fonction publique », in R. ANDERSEN et K. LEUS, *La réforme de la fonction publique*, La Charte, 2002, p. 62

²¹ À cet égard, il y a lieu de relever, à la suite de l'Inspecteur des Finances, que le rôle joué par le ministre de la Fonction publique apparaît contestable s'agissant des OIP « de type 1 », dès lors que la compétence de direction du ministre de la Fonction publique ne s'étend pas à cette catégorie d'OIP (voir l'article 3, § 1^{er}, 4^o, a), du décret du 15 décembre 2011 'portant organisation du budget, de la comptabilité et du rapportage des unités d'administration publique wallonnes', qui prévoit que les OIP « de type 1 » sont « directement soumis à l'autorité d'un Ministre de tutelle »).

fonction publique wallonne. Dans ces circonstances, l'exigence de motivation pesant sur cette autorité revêtira nécessairement une importance particulière ²².

Il en va notamment ainsi de l'hypothèse visée par l'article 51, 1°, du projet, qui prévoit qu'en cas de fin de contrat d'un haut manager, le Gouvernement peut décider d'engager l'un des candidats « jugés aptes à exercer l'emploi en toute confiance et loyauté » placés dans la réserve. La disposition du projet semble laisser toute liberté au Gouvernement pour choisir un candidat repris dans la réserve.

Interrogée sur la portée de cette disposition, la déléguée a donné les explications suivantes :

« Le Gouvernement peut opérer un choix parmi les candidats repris dans la réserve, aucun classement n'étant établi entre eux (cf. rapport au Gouvernement, commentaire de l'article 23 du projet d'arrêté).

Ce choix ne s'exerce toutefois pas de manière totalement discrétionnaire, dès lors que les candidats concernés ont tous été préalablement évalués et jugés aptes à exercer l'emploi en toute confiance et loyauté, à l'issue d'une procédure de sélection objectivée.

La décision du Gouvernement se fonde sur le dossier complet des candidats et doit être prise dans le respect des principes généraux du droit administratif, notamment les principes d'égalité et de motivation.

L'absence de classement vise à préserver une certaine souplesse dans la désignation, tout en maintenant un cadre garantissant la qualité et l'aptitude des candidats retenus ».

Le principe d'égal accès aux emplois publics requiert, en effet, que le candidat retenu soit choisi au terme d'une comparaison des titres et mérites des candidats potentiels, laquelle doit ressortir de la motivation formelle de la décision. Dès lors que, pour les responsables exécutifs, un classement est opéré par la commission de sélection, une décision qui s'écarterait de ce classement devra exposer les motifs justifiant cet écart.

Une telle marge d'appréciation de l'autorité compétente pour les désignations n'est compatible avec le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination et, partant, avec le principe d'égal accès aux emplois publics, qu'à la condition que l'ensemble des choix opérés dans le cadre de la procédure puissent être dûment justifiés dans la motivation formelle relative aux désignations opérées.

b) Les critères de sélection

5. Les critères de sélection doivent être fixés au préalable, de manière générale et objective, et doivent permettre une comparaison objective des titres et mérites des candidats.

²² Voir en ce sens l'avis 63.386/4.

À cet égard, le critère qui porte sur « la vision stratégique et opérationnelle de l'exercice de l'emploi, en lien avec une mise en œuvre loyale et en toute confiance de la déclaration de politique régional[e] et, plus largement, de la politique décidée par le Gouvernement », apprécié lors de l'audition des candidats (article 21, § 4, 4°, du projet), devra être appliqué sur la base d'éléments objectivables, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

c) Les possibilités de dérogation à la procédure de sélection

6. L'article 24 du projet envisage l'hypothèse dans laquelle le Gouvernement décide, à l'issue de la procédure de sélection, de ne pas procéder à un engagement.

Le rapport au Gouvernement précise, à propos de cette disposition, ce qui suit :

« L'article 24 vise la faculté au Gouvernement de ne procéder à aucun engagement. Dans ce cas, soit il relance dans les meilleurs délais une nouvelle procédure pour l'emploi concerné, soit il relance dans les meilleurs délais une nouvelle procédure et il désigne temporairement un *ad interim*, soit il désigne un *ad intérim*. Cette dernière hypothèse est prévue pour laisser la possibilité au Gouvernement de ne pas relancer une procédure pour désigner un titulaire s'il reste peu temps avant la fin de la législature ».

L'article 51 du projet, qui règle l'hypothèse de la vacance d'un emploi de haut manager, laisse le choix au Gouvernement de désigner un candidat de la réserve, de recommencer la procédure de sélection, de désigner temporairement un membre du personnel *ad interim* ou de recommencer la procédure de sélection et de désigner temporairement un membre du personnel *ad interim*.

Ces deux dispositions, comprises comme conférant un pouvoir purement discrétionnaire au Gouvernement, méconnaissent le principe d'égal accès aux emplois publics. Elles seront revues, afin notamment de préciser que la priorité est donnée, le cas échéant, à la désignation du candidat de la réserve jugé le plus apte, puis à l'organisation d'une nouvelle procédure de sélection et, enfin, à la désignation d'un haut manager *ad interim* en cas d'impossibilité dûment établie de recommencer une procédure de sélection.

Il y a, par ailleurs, lieu de s'interroger sur la pertinence des critères énoncés pour la désignation d'un haut manager *ad interim*, à savoir être titulaire d'un master et d'une expérience de gestion d'équipe « de minimum de deux ans ».

7. La procédure de sélection prévue par les articles 5 à 24 et 51 du projet sera fondamentalement revue afin de présenter davantage de garanties en matière d'objectivité, d'indépendance et d'impartialité.

VI. Rapport au Gouvernement

Eu égard à l'importance de l'arrêté en projet pour l'organisation et le bon fonctionnement de la fonction publique régionale et compte tenu de l'ampleur de la réforme

entreprise, le rapport au Gouvernement qui figure dans le dossier sera complété afin de synthétiser de manière plus précise la portée du projet, en identifiant clairement le champ d'application de l'arrêté, les emplois actuels qui sont concernés par ce nouveau régime, les normes applicables aux hauts managers visés par le projet et la portée des dispositions transitoires.

VII. Conclusion

C'est sous réserve de ces importantes observations générales que sont formulées les observations particulières qui suivent.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

PRÉAMBULE

1. En ce qu'il est applicable aux agents de la Société wallonne de crédit social, le projet ne trouve pas de fondement juridique dans le décret du 22 janvier 1998 'relatif au statut de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne'.

Un nouvel alinéa sera consacré au visa de l'article 175.13, alinéa 1^{er}, du Code wallon de l'habitation durable, inséré par le décret du 15 mai 2003, qui offre un fondement juridique au projet.

2. L'alinéa 4 sera omis, dès lors qu'il vise un arrêté modificatif qui n'est ni modifié ni abrogé par l'arrêté en projet.

3. Aux alinéas 6 et 7, les mots « 28 aout 2025 » et « 20 novembre 2025 » seront remplacés par les mots « 2 avril 2026 », à savoir la date de la séance au cours de laquelle l'accord du Ministre de la Fonction publique et l'accord du Ministre du Budget ont été donnés lors de l'adoption du texte en troisième lecture.

4. L'alinéa 9 sera complété par le numéro de l'avis donné par l'Autorité de protection des données, à savoir le numéro 127/2025.

5. L'alinéa 11 relatif à l'avis du Conseil d'État sera rédigé comme suit :

« Vu l'avis 79.172/4 du Conseil d'État donné le 13 mai 2026, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ; »²³.

²³ *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.conseildetat.be, onglet « Technique législative », recommandation 36.1 et formule F 3-5-2.

DISPOSITIF

Article 2

L'article 2 prévoit que les hauts managers seront engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et que, s'agissant des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel, le contrat de travail sera conclu « sous la clause résolutoire de l'engagement d'un nouveau titulaire de l'emploi à la suite de la prestation de serment de l'ensemble des membres d'un nouveau Gouvernement ».

Une clause résolutoire suppose une inexécution fautive des obligations²⁴. Il ressort cependant du rapport au Gouvernement que l'intention de l'auteur du projet est d'assortir le contrat de travail d'une condition résolutoire et non d'une clause résolutoire.

En application de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', le contrat de travail peut prendre fin conformément aux modes généraux d'extinction des obligations.

L'article 5.244 du Code civil énumère les causes d'extinction de l'obligation, parmi lesquelles « l'effet de la condition résolutoire ou du terme extinctif ».

L'article 5.139 du Code civil définit l'obligation conditionnelle comme suit :

« L'obligation est conditionnelle lorsque son exigibilité ou son extinction dépend d'un événement futur et incertain.

La condition est suspensive lorsque sa réalisation rend l'obligation exigible. La condition est résolutoire lorsque sa réalisation entraîne l'extinction de l'obligation ».

Comme cela ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation²⁵, l'exigence du caractère extérieur de la condition ne fait pas obstacle à une condition résolutoire purement potestative dans le chef du débiteur.

Il faut cependant réserver les dispositions légales spécifiques qui interdisent la condition résolutoire purement potestative dans le chef du débiteur ou règlent, de façon impérative, la possibilité d'opérer une résiliation unilatérale du contrat²⁶.

En l'espèce, la condition résolutoire ne peut avoir pour effet que les parties se dispensent du respect des règles impératives du droit du travail applicables à la fin du contrat

²⁴ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social. Droit du travail 2025-2026, contenant des annotations fiscales*, Malines, Wolters Kluwer, 2025, p. 2656.

²⁵ Voir Cass., 14 octobre 2021, *R.G.D.C.*, 2023, liv. 1, p. 16, qui a jugé que l'article 1174 de l'ancien Code civil, devenu l'article 141, alinéa 1^{er}, « ne fait pas davantage obstacle à la condition résolutoire purement potestative ou à la condition résolutoire simplement potestative. Il s'ensuit qu'un événement futur et incertain pour les parties peut être stipulé comme condition résolutoire, même si sa réalisation dépend de la volonté de la partie qui s'oblige ». Voir Cass., 24 février 2014, *R.G.D.C.*, 2016, liv. 4, p. 198, note M. HIGNY ; Cass., 21 octobre 2016, *Rev. not. b.*, 2019, liv. 1, p. 27, note C. ROUSSEAU.

²⁶ Voir notamment, pour le contrat de travail, Cass., 18 janvier 1993, *R.C.J.B.*, 1995, p. 37, note J. CLESSE.

de travail²⁷. En conséquence, la condition doit, sous peine de nullité, respecter ces règles impératives. Il ressort notamment de la jurisprudence qu'en droit du travail, une condition résolutoire « purement potestative », en ce sens que sa réalisation dépend exclusivement de la volonté d'une partie, est nulle²⁸.

À cet égard, le rapport au Gouvernement énonce ce qui suit :

« En l'espèce, l'engagement d'un nouveau titulaire pour les emplois visés ne dépend pas uniquement de la volonté du Gouvernement puisqu'elle est également liée à la tenue des élections législatives ou à l'application de l'article 71 ou 72 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, ainsi qu'à la prestation de serment de l'ensemble des membres du nouveau Gouvernement ».

Dans le contexte du projet à l'examen, la réalisation de la condition, à savoir « l'engagement d'un nouveau titulaire de l'emploi à la suite de la prestation de serment de l'ensemble des membres d'un nouveau Gouvernement », dépend exclusivement de la volonté du Gouvernement puisque celui-ci est, d'une part, l'auteur de la norme réglementaire qui fixe le moment auquel doit intervenir la désignation d'un nouveau titulaire de l'emploi, et, d'autre part, l'auteur de la décision individuelle de désignation de ce nouveau titulaire. Une telle condition résolutoire ne sera, en conséquence, pas valide. Enfin, à supposer même que l'on puisse conclure que la condition dépend d'un événement futur mais certain, la condition résolutoire ne serait pas valable au regard du Code civil ou, à tout le moins, devrait être requalifiée.

Le paragraphe 2 sera dès lors revu.

Article 6

1.1. En application du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, il est exigé du candidat à une fonction de haut manager qu'il n'ait pas fait l'objet « d'une condamnation pénale définitive, incompatible avec l'exercice de fonctions dirigeantes ou de responsabilité politique ». L'alinéa 2 précise que les condamnations pénales sont « les condamnations visibles, pour une autorité administrative, sur le Casier judiciaire central, conformément aux articles 589 et suivants du Code d'instruction criminelle ».

1.2. Comme l'a rappelé l'Autorité de protection des données dans l'avis donné sur le projet, la consultation par l'autorité du Casier judiciaire central vise à mettre en œuvre le principe « *only once* », en vertu duquel les informations disponibles dans une source authentique doivent y être consultées et ne pas être inutilement dupliquées ou demandées à la personne concernée.

²⁷ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social. Droit du travail 2025-2026, contenant des annotations fiscales*, Malines, Wolters Kluwer, 2025, p. 2656.

²⁸ F. SPILLIAERT et V. MARCELLE, « La condition résolutoire et le terme extinctif face au droit du travail : liberté contractuelle surveillée », *Ors.*, 2023, liv. 11, p. 19.

L'article 594 du Code d'Instruction criminelle prévoit que le Roi peut autoriser certaines administrations publiques, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis de la Commission de la protection de la vie privée, à accéder aux informations enregistrées dans le Casier judiciaire central, uniquement dans le cadre d'une fin déterminée par ou en vertu de la loi, à l'exception de certaines informations listées par cet article 594.

Il appartient dès lors à l'auteur du projet d'entreprendre les démarches nécessaires afin qu'un arrêté royal d'exécution²⁹ soit pris pour permettre, selon le cas, au ministre de la Fonction publique ou au Service public de Wallonie Support d'accéder au casier judiciaire central³⁰.

2. La troisième exigence fixée par le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, est formulée comme suit :

« ne pas avoir fait l'objet, dans le cadre de fonctions exercées antérieurement, d'une sanction disciplinaire définitive non radiée autre que le blâme, ou d'une décision assimilée ».

Le rapport au Gouvernement donne les précisions suivantes :

« Par décision assimilée, on vise une décision de sanction sans qu'un régime disciplinaire ne soit expressément prévu. Il s'agit par exemple des ruptures de contrat de travail ou des sanctions internes prononcées en raison de fautes graves, au sens de comportements incompatibles avec la probité et l'intégrité attendues d'un haut manager ».

S'agissant d'une exigence qui limite l'accès à un emploi public, il se recommande de déterminer avec précision, dans le dispositif, les décisions visées par le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o.

Article 7

En application du paragraphe 2, « le Gouvernement a l'obligation de pourvoir [lire : le Gouvernement pourvoit] à l'ensemble des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel dans un délai de douze mois au maximum à la suite de la prestation de serment de l'ensemble de ses membres ».

Il y a lieu de préciser si un emploi est « pourvu » au sens de la disposition au jour de la décision du Gouvernement visée à l'article 23 ou au jour de l'entrée en fonction du

²⁹ En l'occurrence un arrêté modifiant l'arrêté royal du 19 juillet 2001 'relatif à l'accès de certaines administrations publiques au Casier judiciaire central'.

³⁰ Voir en ce sens l'avis 79.092/4 donné le 15 avril 2026 sur un avant-projet de décret de la Région wallonne « modifiant le Code wallon de l'action sociale et de la santé en ce qui concerne les maisons d'hébergement collectif de personnes en difficultés prolongées ».

haut manager qui doit, en application de l'article 25, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, intervenir dans un délai de quatre mois suivant la décision du Gouvernement.

Article 9

L'alinéa 2 prévoit les modalités de publication de l'appel à candidatures. Le rapport au Gouvernement énonce :

« À cet égard, il est précisé que la preuve de la date de publication doit être conservée et que pour un même emploi, la publication doit être faite le même jour sur les différents canaux ».

Par souci de sécurité juridique, dès lors que la date de publication détermine, en application de l'article 10, alinéa 1^{er}, le point de départ du délai pour déposer le dossier de candidature, l'article 9 sera revu afin de préciser que la publication prévue à l'alinéa 2, 1^o à 4^o, a lieu le même jour.

Article 10

L'alinéa 1^{er} prévoit un délai de « vingt-et-un jours calendriers » pour le dépôt du dossier de candidature.

La précision selon laquelle il s'agit de jours « calendriers » est inutile et sera par conséquent omise.

Une observation analogue vaut pour l'article 45 du projet.

Article 11

1. Interrogée sur la portée des mots « et qui respectent le devoir de confidentialité », qui figurent au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 3^o, la déléguée a donné les explications suivantes :

« L'article 11, § 2, alinéa 1^{er}, 3^o du projet d'arrêté vise les documents qu'un candidat peut légitimement fournir après avoir quitté une entreprise, à la condition qu'ils ne violent pas la confidentialité.

Il pourrait notamment s'agir des documents suivants :

- Certificat de travail, délivré obligatoirement par l'employeur
- Attestation de prestation, surtout pour les prestataires ou consultants
- Description de poste ou fiche de fonction
- Organigramme RH ou budgétaire si c'est un document public ou interne non confidentiel, ou un extrait neutre ne révélant pas de stratégie spécifique
- Rapports d'activité ou financiers, uniquement si ce sont des documents publics

– Publications, articles, rapports stratégiques, s'ils sont publics ou si le candidat est mentionné comme auteur/collaborateur ».

Ces exemples figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

2. Au paragraphe 2, alinéa 2, les mots « à dater du jour de l'envoi de la demande » seront remplacés par les mots « à dater du jour de la réception de la demande », afin de se conformer à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle consacrant la théorie de la réception en matière de notification ³¹.

Article 12

Il revient à l'auteur du projet de justifier la pertinence de la restriction envisagée au regard du principe d'égal accès aux emplois publics. Par ailleurs, il y a lieu de définir les « emplois de hauts managers de la Région wallonne » visés par la disposition à l'examen.

Article 13

Au paragraphe 2, alinéa 2, comme l'a confirmé la déléguée, les mots « L'exigence visée à l'article 6, 1^o, est vérifiée » seront remplacés par les mots « Les exigences visées à l'article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o, sont vérifiées », et les mots « L'exigence visée à l'article 6, 2^o » seront remplacés par les mots « L'exigence visée à l'article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o ».

Article 16

1. Au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots « conformément à l'article 11, paragraphe 2, 3^o » seront remplacés par les mots « conformément à l'article 11, § 2, alinéa 1^{er}, 3^o ».

La même observation vaut pour l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2.

2. En application du paragraphe 2, alinéa 2, la liste des candidats admis à participer à l'*assessment*, établie par le consultant externe, est entérinée par le ministre de la Fonction publique et par le ou les ministres fonctionnels.

Interrogée sur la marge d'appréciation dont disposent les ministres, la déléguée a répondu :

« La liste établie par le consultant repose sur l'évaluation des candidats au regard des critères définis dans l'appel à candidatures.

³¹ Voir notamment C.C., 17 décembre 2003, n° 170/2003, et note J.-Fr. VAN DROOGHHENBROECK, « Revirement spectaculaire : détermination de la date de notification par application de la théorie de la réception », *J.T.*, 2004, p. 47.

L'intervention de l'autorité publique ne confère pas aux ministres un pouvoir discrétionnaire de modification de cette liste, mais consiste en une validation du respect des règles de la procédure ».

Ces explications figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 17

Au paragraphe 1^{er}, alinéas 5 et 6, la condition de justifier d'une compétence « incontestable » porte à confusion.

Par souci de sécurité juridique et sauf à expliciter et objectiver la portée de l'exigence prévue, le mot « incontestable » sera chaque fois omis.

Article 20

Il va de soi que la désignation du consultant externe spécialisé visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, devra respecter les principes de mise en concurrence ³².

Article 21

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, énonce qu'en cas d'empêchement, les ministres sont remplacés par « leurs représentants légaux ».

En raison de leur signification dans d'autres branches du droit, les mots « représentants légaux » prêtent à confusion. Ils seront remplacés par les mots « leurs délégués ».

La même observation vaut pour l'article 43, § 2, alinéa 1^{er}.

Article 23

L'alinéa 3 *in fine* énonce que la réserve est valable pour la durée de la législature.

Interrogée sur la pertinence de cette durée de validité, eu égard au fait que, d'une part, la nomination de l'administrateur général, du directeur général et du direction opérationnel aura lieu plusieurs mois après la fin de la législature et, d'autre part, que les responsables exécutifs sont engagés pour une durée indéterminée, la déléguée a répondu :

« La limitation de la durée de validité de la réserve à la législature vise à permettre au nouveau Gouvernement de disposer d'une marge d'appréciation pleine et entière dans la désignation des hauts managers.

³² Voir en ce sens l'avis 78.848/4 donné le 25 février 2026 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 mars 2026 'portant organisation du comité d'expert pour un renforcement de la justice et de l'équité fiscale'.

En début de législature, une nouvelle procédure de sélection doit être initiée pour l'ensemble des emplois d'administrateur général, directeur général et directeur opérationnel, dans le délai prévu à l'article 7, § 2 du projet d'arrêté, ce qui garantit le renouvellement des réserves dans un délai rapproché.

Dans cette perspective, il pourrait être envisagé que pour ces emplois, la réserve demeure valable jusqu'à la décision du nouveau Gouvernement d'initier cette procédure, conformément à l'article 7, § 2 précité.

S'agissant des responsables exécutifs, dont l'engagement s'inscrit dans une logique distincte, liée à un contrat de travail à durée indéterminée, une adaptation de cette règle pourrait être envisagée afin de tenir compte des spécificités de ces fonctions ».

S'agissant des emplois d'administrateur général, directeur général et directeur opérationnel, il se justifierait toutefois, afin de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics et de permettre une désignation parmi les candidats de la réserve durant les douze mois que peut durer la procédure de sélection, de faire expirer la validité de la réserve au jour de la désignation d'un nouveau haut manager.

La durée de validité de la réserve sera revue en tenant compte de ces éléments.

Article 24/1 ³³

À la question de savoir pourquoi la durée de conservation des données n'est pas liée à la durée de validité de la réserve visée à l'article 23, alinéa 3, du projet, la déléguée a répondu :

« Il apparaît pertinent de lier la durée de conservation des données à la finalité du traitement, à savoir la constitution et l'utilisation d'une réserve de candidats pour l'emploi concerné.

Dans cette perspective, un alignement de la durée de conservation sur la durée de validité de la réserve se justifie.

S'agissant des responsables exécutifs, dont l'engagement ne s'inscrit pas dans une logique liée à la législature, une adaptation de la durée de conservation pourrait être envisagée afin de tenir compte des spécificités de ces fonctions ».

L'article 24/1 sera revu en ce sens.

Article 26

1. Le rapport au Gouvernement précise ce qu'il convient d'entendre par les mots « Région wallonne » et « Communauté française ».

³³ Il s'indiquerait que la disposition en projet soit renumérotée « article 25 » et que la numérotation des articles subséquents soit adaptée en conséquence.

Par souci de sécurité juridique, ces précisions figureront dans le dispositif.

2. Le paragraphe 3 prévoit deux hypothèses dans lesquelles les responsables exécutifs bénéficient du régime de mobilité et exercent, en conséquence, la fonction de responsable exécutif dans un lien statutaire.

Interrogée sur les raisons qui justifient cette règle, la déléguée a donné les explications suivantes :

« La différence de régime prévue à l'article 26, § 3 du projet d'arrêté, s'explique par la situation administrative et le niveau des agents concernés au moment de leur engagement.

Les responsables exécutifs visés par ces dispositions sont des agents statutaires de rang A3, occupant un emploi d'inspecteur général expert, qui n'était pas soumis au régime des mandats. Il est dès lors cohérent de prévoir, à leur égard, un mécanisme de mobilité ou de mutation assurant la continuité de leur carrière statutaire.

Cette situation s'inscrit en outre dans un cadre transitoire, tel qu'organisé par l'article 54, du projet d'arrêté qui prévoit le maintien de ces agents dans leur statut actuel jusqu'à libération de leur emploi.

À l'inverse, les responsables exécutifs visés à l'article 26, § 2 du projet d'arrêté visent des agents de rang inférieur au rang A3, pour lesquels un congé pour mission est prévu, avec libération de l'emploi d'origine à l'issue d'un délai déterminé.

Par ailleurs, les responsables exécutifs sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, sans clause résolutoire, ce qui traduit une logique de fonction stable, non temporaire, distincte de celle applicable aux autres fonctions de hauts managers.

La différence de traitement repose ainsi sur des critères objectifs liés au niveau de fonction et au régime juridique antérieur des emplois concernés, et se justifie par la volonté d'assurer une gestion cohérente des parcours professionnels ».

Il apparaît cependant que le paragraphe 3, contrairement à l'article 54, n'a pas la nature d'une disposition transitoire. En application du régime prévu par l'article 54 du projet, les inspecteurs généraux experts ou autres fonctionnaires généraux experts de rang A3 resteront, jusqu'à la libération de leur emploi, occupés sous régime statutaire, moyennant l'application de certaines dispositions du projet.

Le paragraphe 3 s'applique aux responsables exécutifs engagés dans le cadre de la procédure organisée par les articles 5 à 24 du projet. Une différence de traitement est opérée, selon que les responsables exécutifs occupaient ou non préalablement des emplois visés au paragraphe 3. S'il s'agit effectivement d'un critère objectif, il n'est pas démontré, en l'état du dossier, que le critère est pertinent pour justifier la différence de traitement créée entre les deux catégories de responsables exécutifs.

Article 28

1. Comme l'a confirmé la déléguée, certains congés énumérés au paragraphe 1^{er}, alinéa 3, parmi lesquels la « disponibilité pour convenances personnelles », ne sont pas applicables aux agents contractuels.

Compte tenu des observations générales II et III, il revient à l'auteur du projet de revoir l'article 28 afin de distinguer les congés applicables aux hauts managers statutaires des congés applicables aux hauts managers occupés sous contrat de travail.

2. Dans l'avis 63.386/4, la section de législation a observé :

« 10.2. Les deux premiers cas d'incompatibilités envisagés par l'article 10 du projet sont définis en des termes très larges : sont visés toute activité, occupation ou mandat exercé par le titulaire d'une fonction de management en personne ou par personne interposée ou intermédiaire, même à titre gratuit, dans tout type de structure, susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts avec les activités du service public fédéral ou du service public de programmation, et les activités qui sont contraires à la dignité de la fonction ou qui pourraient nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction.

[...]

Le caractère trop vague du dispositif mis en place a pour conséquence de conférer au ministre compétent ou au président du comité de direction une marge d'appréciation particulièrement importante dans l'appréciation de la compatibilité des intérêts ou activités déclarés par le titulaire d'une fonction de management avec l'exercice de cette fonction.

Au vu des conséquences attachées à l'établissement, dans le chef du titulaire de mandat, des incompatibilités, le dispositif doit être revu afin de préciser en quoi consistent les occurrences de ces incompatibilités. Le rapport au Roi les illustrera si possible en manière telle que, lu en combinaison avec le nouvel article 15*bis*, le destinataire de la règle appréhende exactement sa portée.

[...]

Il conviendrait en outre de garantir le caractère contradictoire de la procédure en prévoyant explicitement l'audition, par le ministre compétent ou le président du comité de direction, du titulaire de la fonction de management en cause, avant que la décision sur une éventuelle compatibilité soit adoptée, pour lui permettre d'exposer son point de vue et, le cas échéant, de réagir à l'avis rendu par le Bureau d'éthique et de déontologie administratives qui lui serait, par hypothèse, communiqué avant cette audition.

Enfin, il va de soi que la décision du ministre compétent ou du président du comité de direction tant quant à l'incompatibilité qu'en ce qui concerne la fin du mandat, devra faire l'objet d'une motivation en la forme, le fait qu'il soit mis fin de plein droit au mandat, comme prévu à l'article 20, § 1^{er}, 6^o ³⁴, en projet, ne dispensant pas du respect de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' ».

Des observations analogues doivent être réitérées, s'agissant des causes d'incompatibilité qui figurent aux paragraphes 1^{er}, alinéa 3, 1^o et 2^o, et 2, alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o.

3. Le paragraphe 2, alinéa 3, dispose :

« Il est renvoyé pour le surplus à l'article 140 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne ».

Interrogée sur la portée de cette disposition, la déléguée a donné les explications suivantes :

« Le renvoi à l'article 140 du Code de la fonction publique wallonne vise à permettre l'application du régime général en matière de cumul d'activités.

En principe, le cumul d'activités professionnelles est interdit pour les responsables exécutifs, conformément à l'article 28, § 2, alinéa 1^{er}, 3^o du projet d'arrêté.

Toutefois, les responsables exécutifs étant engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, leur fonction s'inscrit dans une logique de carrière stable, distincte de celle des autres hauts managers.

Dans ce contexte, une interdiction absolue et permanente de cumul ne se justifie pas. Le renvoi à l'article 140 du Code précité permet dès lors d'autoriser, dans certaines conditions, l'exercice d'activités accessoires.

Cette autorisation est délivrée conformément aux règles prévues par ledit Code ».

En ce qu'il énonce qu'« [i]l est renvoyé à l'article 140 du Code », l'alinéa 3 ne traduit pas clairement l'intention de rendre l'article 140 du Code applicable aux responsables exécutifs. Par ailleurs, l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 3 du paragraphe 2 sont incohérents, dès lors qu'il est prévu à la fois une interdiction de cumul (alinéa 1^{er}) et la possibilité d'obtenir une autorisation de cumul (alinéa 3 renvoyant au régime de l'article 140 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne).

Le paragraphe 2 sera dès lors revu.

³⁴ Note de bas de page 15 de l'avis cité : D'autant plus que l'hypothèse ainsi envisagée ne se place nullement dans la logique de celles actuellement prévues par l'article 20, § 1^{er}, à savoir :

- la fin de la désignation du titulaire de mandat ;
- le fait pour ce dernier d'avoir atteint l'âge de 65 ans ;
- le fait d'avoir été désigné dans une autre fonction de management ou dans une fonction d'encadrement, dès le premier jour où il exerce effectivement cette nouvelle fonction ;
- le fait de bénéficier d'un des congés visés à l'article 14 de l'arrêté ;
- le fait de ne pas avoir apporté la preuve de la connaissance de la deuxième langue visée à l'article 43^{ter}, § 7, alinéa 1^{er}, et le cas échéant à l'alinéa 5, des lois 'sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966'.

Article 31

1. En application des paragraphes 1^{er} et 2, l'octroi de la rémunération variable est conditionné, d'une part, par l'obtention d'une mention favorable à l'issue de l'évaluation réalisée au mois de décembre et, d'autre part, par l'atteinte des objectifs individuels et collectifs fixés en application du paragraphe 3. Le paragraphe 3, alinéa 3, prévoit que la décision d'octroi ou de refus de versement de la rémunération variable est prise au plus tard le 31 décembre.

2.1. S'agissant du critère de l'évaluation favorable, et afin de respecter le principe d'égalité en matière de rémunération, l'auteur du projet s'assurera que la procédure d'évaluation offre toutes les garanties d'objectivité et d'impartialité.

Il est renvoyé, à cet égard, à l'observation formulée sous l'article 42 du projet.

2.2. Interrogée, par ailleurs, sur le respect de l'échéance du 31 décembre compte tenu de la procédure d'évaluation prévue par l'article 45 du projet, et notamment compte tenu de la possibilité de formuler des observations et d'introduire un recours, la déléguée a répondu :

« La décision relative à l'octroi ou au refus de la rémunération variable, prise au plus tard le 31 décembre en application de l'article 31, § 3, alinéa 3 du projet d'arrêté intervient sur la base de l'évaluation telle qu'arrêtée à ce moment par le collège d'évaluation.

La procédure prévue à l'article 45, § 1^{er} du même projet permet au haut manager de formuler des observations. Dans cette hypothèse, l'issue de cette procédure est susceptible d'avoir une incidence sur la décision relative à la rémunération variable, laquelle pourrait être adaptée en conséquence.

La même logique s'appliquerait en cas de recours à la Chambre contre une évaluation réservée ou défavorable (article 45, § 2 du projet d'arrêté) ».

Le paragraphe 3, alinéa 3, sera dès lors revu, afin de prévoir l'hypothèse dans laquelle une nouvelle décision doit être prise en cas de modification, après recours, de la mention obtenue lors de l'évaluation.

3.1. S'agissant des objectifs individuels et collectifs, le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, prévoit qu'ils sont fixés, pour chaque haut manager, par les ministres fonctionnels et le ministre de la Fonction publique.

Dès lors qu'ils constitueront un critère pour l'évaluation du haut manager et qu'ils conditionneront l'octroi de la rémunération variable, il y a lieu de s'assurer du respect du principe d'égalité et de non-discrimination, ainsi que du principe d'impartialité lors de la fixation des objectifs. Il s'impose, en conséquence, notamment de donner au haut manager la possibilité de discuter les objectifs à fixer par les ministres dans le cadre d'une procédure offrant des garanties suffisantes d'indépendance et d'impartialité.

3.2. À la question de savoir comment sont déterminés les objectifs individuels et collectifs dans l'hypothèse où, au 15 février de la deuxième année de fonction du haut manager, le contrat de confiance et de performance n'a pas encore été adopté, la déléguée a répondu :

« L'article 31, § 4 du projet d'arrêté prévoit que les objectifs s'inscrivent notamment dans le contexte du contrat de confiance et de performance, sans que celui-ci constitue leur unique fondement.

Dans l'hypothèse où ce contrat n'aurait pas encore été adopté au moment de la fixation des objectifs, ceux-ci sont définis sur la base des autres éléments visés par cette disposition, en particulier la déclaration de politique régionale et, plus largement, la politique décidée par le Gouvernement.

Les objectifs ainsi fixés valent pour l'année concernée et ne font pas l'objet d'une révision en fonction de l'adoption ultérieure du contrat de confiance et de performance.

Le contrat de confiance et de performance est en revanche pleinement pris en compte lors de la fixation des objectifs pour les années suivantes ».

Par ailleurs, comme l'a confirmé la déléguée, certains OIP ne disposeront pas nécessairement d'un contrat de confiance et de performance, ni d'un contrat de gestion.

L'article 31 sera complété afin de régler ces différentes hypothèses.

3.3. Le paragraphe 4 prévoit que les objectifs individuels et collectifs s'inscrivent notamment dans « le cadre de la responsabilité accrue ».

La portée des mots « responsabilité accrue » n'est pas claire. Les responsabilités qui incombent au haut manager sont énumérées à l'article 40, § 1^{er}, du projet. L'usage du mot « accrue » suscite une interrogation sur l'étendue de la responsabilité du haut manager et sur l'existence d'autres responsabilités.

Le paragraphe 4 sera clarifié à cet égard, le cas échéant en omettant le mot « accrue ».

La même observation vaut pour les articles 40, §§ 1^{er} et 2, 53, § 1^{er}, alinéa 3, et 54, alinéa 4.

Article 35

Interrogée sur la signification du mot « resserrés », la déléguée a répondu :

« À l'article 35, § 2, alinéa 2, 2^o du projet d'arrêté, le terme 'resserrés' vise à indiquer que les résultats clés doivent être définis de manière ciblée et en nombre limité, afin de refléter au mieux les objectifs stratégiques de l'entité.

Il s'agit d'éviter une dispersion des résultats clés et de garantir leur lisibilité, leur caractère prioritaire et leur caractère mesurable ».

Le paragraphe 2, alinéa 2, 2^o, sera clarifié.

Article 36

Le paragraphe 4 prévoit qu'« [u]n haut manager engagé postérieurement à l'approbation du contrat de confiance et de performance duquel il relève peut y apporter des modifications eu égard à l'entité dont il est responsable ».

Comme l'a confirmé la déléguée, le haut manager ne dispose pas d'un pouvoir de modification unilatérale du contrat de confiance et de performance, celui-ci étant approuvé par le Gouvernement.

Les mots « peut y apporter des modifications » seront remplacés par les mots « peut proposer d'y apporter des modifications ».

Article 40

En application du paragraphe 1^{er}, 2^o, la responsabilité du haut manager porte notamment sur « l'atteinte des objectifs stratégiques et résultats clés ou la mise en œuvre des objectifs opérationnels identifiés dans le contrat de confiance et de performance, ou, si le haut manager est en fonction dans une unité d'administration de type 2, l'atteinte des objectifs fixés dans le contrat de gestion ».

Interrogée sur l'application de cette disposition aux hauts managers des OIP qui ne disposent ni d'un contrat de confiance et de performance, ni d'un contrat de gestion, la déléguée a donné la réponse suivante :

« Les dispositions de l'article 40, § 1^{er}, 2^o du projet d'arrêté visent à couvrir les principaux cadres de référence existants pour les unités d'administration publique de type 1 et 2.

S'agissant des unités d'administration publique de type 3, qui ne disposent pas nécessairement d'un contrat de confiance et de performance ni d'un contrat de gestion, l'évaluation des hauts managers s'opère sur la base des missions et objectifs qui leur sont assignés en vertu des textes qui régissent ces entités.

Ces dispositions n'ont dès lors pas pour effet d'exclure les unités d'administration publique de type 3, mais doivent être comprises comme visant les instruments de pilotage existants, le cas échéant propres à ces entités.

La même lecture vaut pour l'article 42 du projet d'arrêté ».

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, sera revu afin d'être applicable à tous les hauts managers qui entrent dans le champ d'application du projet.

La même observation vaut pour l'article 42, alinéa 2, 4^o et 5^o.

Article 42

Ainsi que l'a déjà observé la section de législation, l'attribution des différentes mentions auxquelles peut donner lieu une évaluation doit se faire en fonction de critères objectifs, définis avec suffisamment de précision pour permettre un contrôle effectif³⁵.

Il en va d'autant plus ainsi qu'en l'espèce, la mention attribuée à l'issue de l'évaluation conditionne l'octroi d'une rémunération variable³⁶.

À la lumière de ces principes, deux critères posent question.

Concernant le critère mentionné à l'alinéa 2, 1° (« le renforcement de la relation politico-administrative, fondé sur la confiance et la loyauté »), la portée exacte de la notion de « renforcement » de la relation « politico-administrative » n'apparaît pas clairement. Le dispositif sera revu afin d'explicitier la portée de ce critère.

Cette clarification s'impose en particulier pour ce qui concerne les rapports entre le pouvoir exécutif et le haut manager des OIP qui sont dotés d'une personnalité juridique propre et, selon le cas, d'une autonomie plus ou moins importante, susceptible d'être contrôlée via les procédés de tutelle organisés par le législateur.

En ce qui concerne le critère mentionné à l'alinéa 2, 12° (« tout événement ou situation survenue en cours de législature que le Gouvernement, le ou les ministres fonctionnels ou le haut manager jugent opportun d'intégrer à l'évaluation, en lien avec le contexte de l'emploi »), la section de législation n'aperçoit pas la plus-value de ce critère additionnel octroyant au Gouvernement ou aux ministres une appréciation en opportunité, au regard des nombreux critères énoncés aux 1° à 11°, et notamment le critère mentionné au 11°, qui vise déjà « l'anticipation des éventuelles crises qui présentent un élément de prévisibilité ainsi que la gestion efficiente des crises imprévisibles qui interviennent, le cas échéant, en cours de législature ». Si le critère visé au 12° est maintenu parce qu'il revêt une portée utile et objectivable, le rapport au Gouvernement sera à tout le moins complété afin d'éclairer cette portée.

Article 43

1. Le paragraphe 1^{er}, alinéa 4, énonce :

« Au plus tard pour le jour qui précède celui de l'entretien d'évaluation, les membres du collège complètent, chacun pour ce qui le concerne, le projet de rapport

³⁵ Voir l'avis 39.733/2 donné le 21 juin 2006 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 'instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII' et l'avis 51.606/2/V donné le 16 juillet 2012 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012 'réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Région wallonne et de certains organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne'.

³⁶ Voir l'article 31, § 2, alinéa 1^{er}, du projet.

d'évaluation. Ce rapport et, le cas échéant, l'avis de l'organe de gestion, servent de base aux discussions menées durant l'entretien ».

Interrogée sur la portée de cet alinéa, la déléguée a donné les explications suivantes :

« Le projet de rapport d'évaluation visé à l'article 43, § 1^{er}, alinéa 4 du projet d'arrêté constitue un document préparatoire à l'entretien d'évaluation.

Il est établi sur la base des éléments du dossier du haut manager, notamment les rencontres et échanges réguliers visés à l'article 41, § 1^{er}, du projet d'arrêté.

Ce projet vise à structurer les échanges et à préparer les points qui seront abordés lors de l'entretien.

Il ne préjuge pas de l'évaluation finale, laquelle est arrêtée à l'issue de l'entretien, au regard des échanges intervenus avec le haut manager ».

Ces explications figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

2. En application du paragraphe 1^{er}, alinéa 5, « [l]e ministre de la Fonction publique établit un modèle de rapport d'évaluation et propose une méthodologie de préparation des entretiens d'évaluation ».

S'agissant du modèle de rapport d'évaluation, il y a lieu de rappeler que conformément à l'article 69 de la LSRI, le Gouvernement ne peut déléguer l'exercice de son pouvoir réglementaire à un ministre que dans la mesure où la délégation ne porte que sur des modalités accessoires ou de détail³⁷. La disposition doit dès lors être comprise comme habilitant le ministre de la Fonction publique à établir un modèle de rapport d'évaluation sans ajouter de nouvelles règles ou de nouveaux critères d'évaluation dans la mesure où ces éléments nouveaux ne peuvent être qualifiés d'éléments accessoires ou de détail.

Interrogée, par ailleurs, au sujet de la signification du mot « propose », la déléguée a répondu :

« L'article 43, § 1^{er}, alinéa 5 du projet d'arrêté impose au ministre de la Fonction publique d'établir un modèle de rapport d'évaluation et de définir une méthodologie de préparation des entretiens d'évaluation.

Cette méthodologie est élaborée à l'initiative du ministre de la Fonction publique et soumise à l'approbation du Gouvernement.

Le terme 'propose' doit être compris en ce sens qu'il s'agit d'un cadre de référence visant à assurer la cohérence et l'harmonisation des pratiques, sans préjudice du pouvoir d'appréciation du Gouvernement et des membres du collège d'évaluation dans la conduite concrète des entretiens ».

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 5, sera revu afin de traduire fidèlement cette intention.

³⁷ Voir notamment l'avis 77.753/4 donné le 16 juin 2025 sur un projet devenu l'arrêté ministériel du 15 septembre 2025 'déterminant les modalités et les conditions relatives à l'autorisation des trains de véhicules plus longs et plus lourds dans le cadre de projets-pilotes et à la formation certificative des conducteurs'.

Article 45

1. Au paragraphe 2, alinéa 4, de l'accord de la déléguée, il y a lieu de prévoir également l'hypothèse dans laquelle le Gouvernement prend une décision qui s'écarte à la fois de la décision prise par le collège d'évaluation et de l'avis émis par la chambre de recours.

2. Le paragraphe 2, alinéa 5, prévoit qu'« il est renvoyé aux articles 192 à 200 et à l'article 335 » du Code de la fonction publique wallonne.

En opérant un « renvoi » aux dispositions du Code, cet alinéa n'est pas clair et sera revu.

Par ailleurs, interrogée sur l'application des articles 192 et 193 du Code de la fonction publique wallonne, la déléguée a répondu :

« Le renvoi aux articles 192 à 200 du Code de la fonction publique wallonne vise à compléter le régime procédural applicable aux recours.

Il est toutefois exact que l'article 192, ainsi que les alinéas 1^{er} et 2 de l'article 193 dudit Code, recouvrent des éléments déjà spécifiquement réglés par l'article 45 du projet d'arrêté.

En revanche, l'article 193, alinéa 3 du Code précité conserve une utilité en ce qu'il précise certains effets du recours, en particulier son caractère non suspensif.

Il pourrait dès lors être envisagé de préciser le renvoi afin de ne viser que les dispositions pertinentes ».

Le paragraphe 2, alinéa 5, sera revu afin d'identifier avec précision les articles du Code de la fonction publique wallonne qui demeurent applicables.

Article 46

L'alinéa 4 est rédigé comme suit :

« Si l'évaluation défavorable, ou la deuxième évaluation réservée, a fait l'objet d'un recours devant la Chambre de recours et que le Gouvernement a confirmé la mention initiale, la comparution devant la Chambre vaut audition visée par la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public ».

L'article 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mars 2024 'sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public' énonce :

« L'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement l'invite à être préalablement entendu et recueille ses explications concernant les faits et les motifs de la décision envisagée, préalablement communiqués au travailleur moyennant un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites ».

L'alinéa 4 de la disposition à l'examen méconnaît cette disposition de la loi du 23 mars 2024, d'une part, dès lors que l'audition doit être réalisée par l'employeur et, d'autre part, dès lors que les faits et les motifs de la décision de licenciement envisagée doivent avoir été préalablement communiqués à l'agent contractuel.

L'alinéa 4 sera dès lors omis.

Article 50

L'article 50 est inutile et sera dès lors omis.

Articles 53 et 54

1. Les articles 53 et 54 tendent à régler la situation des mandataires, des inspecteurs généraux experts et des autres fonctionnaires généraux experts de rang A3 actuellement en fonction. Ces articles tendent, en substance, à prévoir que ces agents restent affectés à leur emploi, tout en se voyant appliquer certaines dispositions de l'arrêté en projet.

Ces dispositions posent plusieurs problèmes fondamentaux.

2. En application des articles 53, § 1^{er}, alinéa 2, et 54, alinéas 3 et 5, l'agent est, en cas de survenance d'une situation d'incompatibilité, passible d'une sanction disciplinaire de rétrogradation ou de démission d'office.

Interrogée sur la portée de ces dispositions, notamment au regard de l'article 349, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, du Code de la fonction publique wallonne, qui régit la survenance d'une situation d'incompatibilité, la déléguée a répondu :

« Le choix de ne pas maintenir l'application de l'article 349, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o du Code de la fonction publique wallonne procède d'une évolution du régime applicable aux incompatibilités.

Dans le dispositif en projet, la survenance d'une situation d'incompatibilité ne conduit plus automatiquement à la fin du mandat, mais est appréhendée comme un manquement aux obligations liées à la fonction, pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

Cette approche permet d'assurer un traitement individualisé et proportionné des situations rencontrées, dans le respect des garanties procédurales applicables en matière disciplinaire.

Elle n'exclut pas, le cas échéant, une sanction lourde, telle que la démission d'office, lorsque la gravité de la situation le justifie.

La même logique est retenue à l'article 54 du projet d'arrêté ».

En ce qu'elles se bornent à rappeler les prérogatives de l'autorité disciplinaire en cas de survenance d'un manquement disciplinaire, les dispositions sont inutiles. Par ailleurs, en indiquant que les sanctions applicables seront les sanctions disciplinaires de la démission

d'office ou de la rétrogradation, l'arrêté en projet risque d'empêcher l'application des principes de proportionnalité et du raisonnable par l'autorité disciplinaire.

3. Les articles 53, § 1^{er}, alinéa 3, et 54, alinéas 4 et 6, prévoient que le Gouvernement peut décider du licenciement pour inaptitude professionnelle.

Dès lors que les articles 53 et 54 régissent la situation d'agents statutaires, il ne peut être mis fin à leur occupation par une décision de licenciement.

4. L'article 53, § 2, prévoit les mesures transitoires concernant l'évaluation des mandataires actuellement en fonction.

Eu égard aux conséquences des mentions octroyées à l'issue de l'évaluation, lesquelles peuvent entraîner la fin de fonction ou, si l'évaluation a lieu en décembre, priver le mandataire de la rémunération variable ³⁸, il va de soi que le régime doit présenter des garanties d'objectivité et d'impartialité.

Article 55

Contrairement aux agents qui bénéficient du régime transitoire prévu par les articles 53 et 54 du projet, aucune disposition du projet n'est applicable aux hauts managers du Service public de Wallonie Digital « aussi longtemps que dure la mission du manager de transition, entré en fonction le 22 juillet 2025 ».

L'auteur du projet doit être en mesure de justifier la différence de traitement qui résulte de cette disposition.

Article 75

L'article 75, qui tend à reproduire la règle générale prévue par l'article 84, alinéa 1^{er}, 2^o, de la LSRI est inutile et sera omis.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

Anne-Catherine VAN GEERSDAELE

Bernard BLERO

³⁸ En application de l'article 53, § 4, les mandataires en fonction au jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté en projet peuvent en effet choisir de bénéficier de la rémunération prévue par l'arrêté en projet.