Vade-mecum : Cadres linguistiques

Application des articles 43 et 43ter LLC

Commission permanente de Contrôle linguistique

Table des matières

Préface ... 3

Introduction ... 4

Section 1 Champ d'application ... 4

Section 2 Répartition des fonctionnaires en rôles linguistiques (art. 43, § 4 et 43ter, § 5 LLC) ... 5

Section 3 Organisation des services dont l'activité s'étend à l'ensemble du territoire (art. 43, § 1 et 43ter, § 2 LLC) ... 6

Section 4 Exigences formelles lors de l'établissement des degrés de la hiérarchie et des cadres linguistiques ... 7

Section 5 Caractère d'ordre public ... 9

Section 6 Terminologie ... 9

Chapitre I Arrêté fixant les degrés de la hiérarchie ... 10

Section 1 Notion ... 10

Section 2 Arrêtés (royaux) existants ... 10

A SPF et SPP ... 10

B Ministère de la Défense - Les organismes d'intérêt public dans lesquels ne sont pas créées des fonctions de management ... 11

C Les organismes d'intérêt public dans lesquels sont créées des fonctions de management ... 12

D Les institutions publiques de sécurité sociale ... 13

Section 3 Arrêtés spécifiques ... 14

A Répartition des degrés de la hiérarchie ... 14

B Composition du dossier ... 15

C Antériorité indispensable au dossier des cadres linguistiques ... 15

Chapitre II Arrêté fixant les cadres linguistiques ... 16

Section 1 Notion ... 16

Section 2 Conditions de nomination ou de promotion ... 17

A Introduction ... 17

B La jurisprudence de la Cour constitutionnelle, du Conseil d'Etat et de la CPCL ... 18

C Principes généraux ... 20

Section 3 Membres du personnel qui ne relèvent pas des cadres linguistiques ... 21

A Exceptions légales ... 21

B Membres du personnel d'une ASBL employés dans certains SPF et institutions publiques de sécurité sociale ... 22

Section 4 Base légale 22
Section 5 La répartition des emplois des degrés supérieurs de la hiérarchie dans les cadres linguistiques 23
A Les services centraux et les services d'exécution des SPF et des SPP 23
B Autres services que les services centraux et les services d'exécution des SPF et des SPP qui doivent disposer de cadres linguistiques 25
C Mesure exceptionnelle 27
Section 6 La répartition des emplois des degrés inférieurs de la hiérarchie dans les cadres linguistiques 28
A Généralités 28
B Lignes de conduite lors de la détermination du pourcentage global 29
C Critères issus de la loi 30
D Critères basés sur la jurisprudence 31
E Aperçu des critères 33
F Méthode d'évaluation du volume de travail des affaires traitées 34
G Résumé de la méthode 44
Section 7 Consultation des organisations syndicales 44
Section 8 Avis préalable de la CPCL 44
A Dispositions légales 44
B Contenu du dossier à introduire 45
Section 9 Durée de validité des cadres linguistiques 45
Section 10 Procédures particulières 46
A Nouvelles institutions 46
B Prolongation d'un cadre linguistique encore valable 47
C Cadres linguistiques provisoires lors d'une restructuration 47
Section 11 Effet rétroactif des cadres linguistiques 48
Section 12 Publication au Moniteur belge 49
Chapitre III Mission de contrôle de la CPCL 50

Préface

Toutes les institutions publiques relevant du Gouvernement fédéral, du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire commune sont légalement tenues de déterminer le rapport entre le nombre de fonctionnaires francophones et néerlandophones sous la forme de cadres linguistiques.

Ces cadres linguistiques permettent, d'une part, de s'assurer que l'exécution des tâches par les fonctionnaires des institutions concernées s'effectue dans le respect des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par arrêté royal du 18 juillet 1966 (LLC), et, d'autre part, de garantir que les membres du personnel de chacun des groupes linguistiques puissent avoir accès à la part d'emplois qui leur est réservée sans craindre la concurrence de l'autre groupe.

Il est essentiel que l'élaboration des cadres linguistiques soit conforme aux dispositions légales. S'il n'y a pas de cadre linguistique valable, toute nomination ou promotion peut être annulée par le Conseil d'État.

Les différentes questions posées par des institutions à la Commission permanente de Contrôle linguistique (CPCL) prouvent qu'il existe encore des zones d'ombre pour les personnes chargées d'élaborer les cadres linguistiques dans le respect des LLC. La nécessité de rédiger un nouveau vade-mecum s'est donc imposée de manière de plus en plus pressante ; le présent document est le résultat de cette préoccupation.

L'introduction du présent vade-mecum aborde entre autres les éléments suivants : détermination des institutions devant disposer de cadres linguistiques, définition du concept « rôles linguistiques », conditions formelles à respecter dans la rédaction de l'arrêté fixant les degrés de la hiérarchie et de l'arrêté fixant les cadres linguistiques, caractère public des cadres linguistiques et terminologie.

Le premier chapitre explique comment il faut rédiger un arrêté fixant les degrés de la hiérarchie sans lequel les cadres linguistiques ne peuvent pas être créés. Le deuxième chapitre traite de la manière dont on détermine les proportions des groupes linguistiques au sein des cadres linguistiques et le troisième et dernier chapitre aborde brièvement le contrôle annuel exercé par la CPCL.

Pour toute question complémentaire, il est toujours possible de s'adresser à la CPCL par le biais de l'adresse courriel info@vct-cpcl.be.

Nele Beckers — Attachée juriste

Emmanuel Vandenbossche — Président de la CPCL

Introduction

Section 1 Champ d'application

Les services centraux des services publics fédéraux (SPF) et les Services publics de Programmation (SPP) doivent disposer de cadres linguistiques conformément à l'article 43*ter* LLC. Ces dispositions s'appliquent également à tous les services d'exécution de ces SPF et SPP (articles 44*bis* et 46*bis* LLC).

D'autres services centraux doivent être dotés de cadres linguistiques en application de l'article 43 LLC. Cette obligation s'applique également à leurs services d'exécution (articles 44 et 46 LLC). Dans son avis n° 39.078 du 10 mai 2007, la CPCL a précisé que les établissements scientifiques fédéraux tombent sous l'application de l'article 43 LLC et non de l'article 43*ter* LLC.[1]

Les services régionaux dont le domaine d'activité ne couvre pas l'ensemble du territoire mais s'étend néanmoins aux quatre régions linguistiques, doivent disposer de cadres linguistiques, conformément à l'article 35, § 2 LLC, dans lequel il est fait référence aux articles 44 et 46 LLC, qui renvoient à leur tour à l'article 43 LLC.

En outre, les services centralisés et décentralisés du Gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale et du Collège réuni de la Commission Communautaire Commune (Cocom) doivent disposer de cadres linguistiques conformément à l'article 32 de la loi du 16 juin 1989 portant diverses réformes institutionnelles (L. Bruxelles R.I.) dans lequel il est fait référence à l'article 43 LLC.

Dans son avis n° 50.108 du 18 mai 2018, la CPCL a indiqué que, pour tous les services du gouvernement de Bruxelles-Capitale, il convient d'établir un cadre linguistique unique pour l'ensemble des services du Gouvernement de Bruxelles-Capitale composé du Service Public Régional de Bruxelles, du Service Public Régional de Bruxelles Fiscalité, de Bruxelles Urbanisme et Patrimoine et du Service Public Régional Bruxelles Fonction Publique.[2]

Enfin, les entreprises publiques autonomes (Proximus, la Société nationale des Chemins de Fer belges, bpost et Belgocontrol (Skeyes)) ainsi que leurs filiales qu'elles associent à la mise en œuvre de leurs tâches de service public et dans lesquelles la participation des autorités publiques dépasse 50 %, doivent également disposer de cadres linguistiques, conformément à l'article 36 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (Loi Entreprises Publiques) qui renvoie entre autres à l'article 43 LLC.

[1] CPCL, avis n° 39.078 du 10 mai 2007.
[2] CPCL, avis n° 50.108 du 18 mai 2018.

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des services qui doivent disposer de cadres linguistiques avec mention de la base réglementaire de cette obligation :

Type de service	Base légale
Services centraux des SPF	Art. 43*ter* LLC
Services centraux des SPP	Art. 43*ter* LLC
Services d'exécution des SPF	Art. 44*bis* et 46*bis* LLC en combinaison avec l'art. 43*ter* LLC
Services d'exécution des SPP	Art. 44*bis* et 46*bis* LLC en combinaison avec l'art. 43*ter* LLC
Services centraux à l'exception des SPF et des SPP	Art. 43 LLC
Services d'exécution à l'exception de ceux des SPF et des SPP	Art. 44 et 46 LLC en combinaison avec l'art. 43 LLC
Services régionaux dont l'activité s'étend à des communes des quatre régions linguistiques	Art. 35, § 2 LLC en combinaison avec les art. 44 et 46 LLC en combinaison avec l'art. 43 LLC
Services centralisés et décentralisés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale	Art. 32 L. Bruxelles R.I. en combinaison avec l'art. 43 LLC
Services centralisés et décentralisés du Collège réuni de la Commission communautaire commune	Art. 32 L. Bruxelles R.I. en combinaison avec l'art. 43 LLC
Entreprises publiques autonomes	Art. 36 Loi Entreprises Publiques en combinaison avec l'art. 43 LLC

Section 2 Répartition des fonctionnaires en rôles linguistiques (art. 43, § 4 et 43ter, § 5 LLC)

Chaque fonctionnaire d'un service devant disposer d'un cadre linguistique est inscrit sur un rôle linguistique : le rôle français ou néerlandais. [3]

Le rôle linguistique dans lequel les fonctionnaires sont versés est déterminé par le régime linguistique de l'examen d'admission, à savoir le néerlandais ou le français, en fonction de la langue qui, d'après le diplôme exigé, le certificat d'études requis ou la déclaration du directeur d'école, a été la langue véhiculaire des études faites. A défaut de semblable examen, l'affectation est déterminée par la langue qui d'après le diplôme exigé, le certificat d'études requis ou la déclaration du directeur d'école, a été la langue véhiculaire des études faites.

Toutefois, les fonctionnaires ont également la possibilité de prouver qu'ils connaissent une autre langue aussi bien que celle dans laquelle ils ont fait leurs études en présentant l'examen prévu à l'article 7 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966 (examen linguistique « article 7 »). Ils ont alors la

[3] Le législateur a prévu que certaines catégories du personnel ne tombaient pas sous l'application de l'article 43 LLC et qu'elles ne devaient donc pas satisfaire aux obligations prévues à cet article en ce qui concerne la connaissance du français ou du néerlandais. Ces catégories du personnel sont abordées plus en détail dans la section 3 du chapitre II (voir plus loin).

possibilité de présenter l'examen d'admission dans cette autre langue et d'être inscrit au rôle linguistique correspondant.

Les candidats qui, à l'étranger, ont fait leurs études dans une langue autre que le français ou le néerlandais et qui se prévalent d'une équivalence de diplômes ou de certificats d'études reconnue par la loi, subissent l'examen d'admission en français ou en néerlandais au choix. Si la nomination n'est pas précédée d'un examen d'admission, la connaissance de la langue du rôle, auquel l'intéressé désire être affecté, est établie par un examen préalable « article 7 ».

Lorsque des candidats ont fait leurs études dans la Région de langue allemande, ils peuvent présenter leur examen d'admission en allemand à condition de subir en outre un examen « article 7 » portant sur la connaissance du français ou du néerlandais, selon qu'ils désirent être affectés au rôle français ou au rôle néerlandais.

L'inscription à un rôle linguistique est définitif : le passage d'un rôle à l'autre est interdit, sauf en cas d'erreur manifeste lors de l'affectation. A partir du moment où un fonctionnaire est versé dans un rôle linguistique, ce dernier est obligé d'effectuer toute sa carrière dans ce rôle. En théorie, un fonctionnaire ne pourrait être inscrit à un autre rôle linguistique que si celui-ci donnait sa démission et qu'il présentait ensuite un examen d'admission (s'il est requis) dans l'autre langue.

Les examens de promotion ont lieu dans la langue du rôle auquel les récipiendaires sont affectés.

Section 3 Organisation des services dont l'activité s'étend à l'ensemble du territoire (art. 43, § 1 et 43ter, § 2 LLC)

***« Art. 43, § 1 SWT** – Chaque fois que la nature des affaires et le nombre d'agents le justifient, les administrations des services centraux sont groupées en directions ou divisions, bureaux et sections français et néerlandais. »*

***« Art. 43ter, § 2 SWT** - Chaque fois que la nature des affaires et le nombre d'agents le justifient, les administrations des services centraux, à l'exception de la cellule stratégique, sont groupées en directions ou divisions, bureaux et sections néerlandais et français. »*

Si la nature des affaires et le nombre d'agents le justifient, les départements des services devant disposer de cadres linguistiques, doivent être divisés en directions et divisions, bureaux et sections français et néerlandais.

D'après les travaux préparatoires, cette division des services devrait être déterminée en fonction des besoins fonctionnels et objectifs dans le but de parvenir à une meilleure organisation administrative.[4]

[4] Rapport - SAINT-REMY sur le projet de loi sur l'emploi des langues en matière administrative, Rapport, *Doc. Parl*., Ch., 1961-1962, n°331/27; Rapport sur le projet de loi sur l'emploi des langues en matière administrative, *Doc. Parl.* Sénat 1962-1963, n° 304, 24.

Ces besoins fonctionnels ne peuvent être déterminés que sur la base du nombre d'affaires, dossiers, rapports avec les particuliers, avis et communications au public, … que les services doivent traiter dans l'une ou l'autre langue, en d'autres termes, grâce au volume de travail par langue dans chaque service.[5]

Section 4 Exigences formelles lors de l'établissement des degrés de la hiérarchie et des cadres linguistiques

L'établissement des cadres linguistiques pour les services dont l'activité s'étend à l'ensemble du territoire (services centraux, services d'exécution et entreprises publiques autonomes) doit se faire par arrêté royal, pour les services du Gouvernement de Bruxelles-Capitale, par arrêté du Gouvernement de Bruxelles-Capitale et pour les services du Collège réuni de la Cocom, par arrêté du Collège réuni de la Cocom.

Un arrêté fixant les degrés de la hiérarchie doit être établi avant celui qui crée les cadres linguistiques.

Selon le Conseil d'Etat, section législation, l'arrêté fixant les degrés de la hiérarchie ainsi que l'arrêté établissant des cadres linguistiques ne sont pas des actes réglementaires au sens de l'article 3, § 1er des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat mais bien des mesures d'application à usage interne de la seule administration concernée.

Dans son avis n° 41.329 et 41.330 du 3 octobre 2006, le Conseil d'Etat, section législation, a précisé ce qui suit en ce qui concerne l'arrêté fixant les degrés de la hiérarchie :

> « Selon la jurisprudence constante de la section d'administration, les arrêtés royaux fixant les cadres linguistiques ne présentent pas un caractère réglementaire au sens de l'article 3, § 1er, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, et la section de législation n'est dès lors pas compétente pour en connaître.
>
> Le projet examiné a une portée qui se limite à déterminer les divers grades constituant un même degré de la hiérarchie.
>
> Compte tenu de cette portée limitée, le projet examiné peut être considéré au même titre que le cadre linguistique avec lequel il forme un tout, comme une mesure d'application à usage interne de la seule administration concernée, (…) »[6]

En conséquence, l'arrêté fixant les degrés de la hiérarchie et l'arrêté établissant des cadres linguistiques ne doivent pas être soumis pour avis au Conseil d'État, section législation.

L'article 54 LLC prévoit que les organisations syndicales reconnues doivent être consultées au préalable concernant les arrêtés fixant les degrés de la hiérarchie et les arrêtés déterminant les cadres linguistiques.

[5] T. DE PELSMAEKER, *Taalgebruik in bestuurszaken,* Brugge, die Keure, 2004, 201.
[6] Avis du C.E., section législation, n°. 41.329 et 41.330 du 3 octobre 2006.

« Art. 54 LLC – *Les mesures d'exécution des présentes lois coordonnées ne doivent pas être soumises aux consultations prescrites par les statuts syndicaux.*

Toutefois quand ces mesures ont directement trait au statut du personnel, les organisations syndicales reconnues sont consultées.

L'omission d'autres formalités préalables prescrites par des lois et règlements dans des matières touchant au statut du personnel, n'a aucune incidence sur la validité des mesures prises en vue de l'exécution des présentes lois coordonnées. »

Il ne s'agit pas ici de la procédure prévue par la réglementation sur le statut syndical mais bien d'un simple échange de correspondance. L'exposé des motifs stipule ce qui suit :

> « L'article 38 soustrait à la consultation syndicale normale, les mesures nécessaires à l'exécution de la loi. Il convient d'éviter d'une part que les réunions, où les représentants des administrations participent aux débats, deviennent, et ce sans la moindre utilité, le théâtre de discussions peu sereines sur l'ensemble des problèmes linguistiques et d'autre part que des moyens de procédure de toute espèce soient mis en œuvre en vue de retarder indéfiniment l'exécution de la loi. Les organisations professionnelles reconnues seront cependant consultées, en dehors de la procédure habituelle, pour toutes mesures d'exécution concernant le statut du personnel ».[7]

Dans le cadre de l'élaboration des cadres linguistiques et de la fixation des grades, le législateur a rendu obligatoire l'avis motivé et préalable de la CPCL (voir plus loin).

La CPCL n'est valablement saisie d'une demande d'avis de ce type que sur requête signée par un ministre. Par cet acte, le ministre engage sa responsabilité, il ne fait pas que transmettre ou faire suivre la proposition de son administration.

En résumé, les exigences formelles suivantes doivent être remplies lors de la détermination des degrés de la hiérarchie et des cadres linguistiques :

1. La création des cadres linguistiques doit s'effectuer par arrêté royal, arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ou du Collège réuni de la Commission communautaire commune.
2. Un arrêt fixant les degrés de la hiérarchie doit être établi avant l'arrêt déterminant les cadres linguistiques.
3. Aucun avis préalable ne doit être demandé à la section législation du Conseil d'État.
4. Un avis préalable par simple courrier doit être demandé aux organisations syndicales reconnues.
5. Un avis préalable et motivé de la CPCL doit être obtenu au préalable.

[7] Rapport SAINT-REMY o.c., 41.

Section 5 Caractère d'ordre public

Les LLC sont d'ordre public.

On ne peut donc déroger aux cadres linguistiques, ce qui signifie que les nominations et promotions ne peuvent intervenir que dans les limites des cadres linguistiques préalablement fixés.

Les nominations et promotions effectuées en l'absence de cadres linguistiques, sont nulles. Le législateur a donné à la CPCL la compétence de demander au Conseil d'Etat de constater la nullité de ces nominations et promotions (art. 61, § 4, alinéa trois LLC).

En outre, le non-respect des dispositions des LLC relatives aux cadres linguistiques doit être opposé d'office par le Conseil d'État.

Section 6 Terminologie

Cadre – Fixer un cadre signifie déterminer le nombre de membres du personnel nécessaire au bon fonctionnement d'un service public donné.

Emploi – L'emploi est l'unité qui exprime le nombre de membres du personnel nécessaire pour assurer le bon fonctionnement d'un service public.

Fonction – La fonction consiste dans l'ensemble des tâches et responsabilités qu'un membre du personnel doit exercer.

Nomination – Conformément à la jurisprudence de la CPCL, il y a lieu d'entendre que par « nomination ou désignation » tout apport de personnel nouveau, peu importe s'il s'agit de personnel définitif, stagiaire, temporaire ou contractuel, ainsi que tout apport de personnel nouveau par transfert, mutation, promotion, désignation à exercer certaines fonctions.[8]

[8] Voir également: avis CPCL n° 21.029 du 13 juin 1991, 23.268 du 18 mars 1992 et 25.080 du 15 septembre 1993.

Chapitre I Arrêté fixant les degrés de la hiérarchie

Section 1 Notion

> ***« Art. 43, § 3, alinéa quatre LLC*** *– En vue de l'application des règles qui précèdent, le Roi détermine les divers grades ou classes ou fonctions de management ou fonctions d'encadrement constituant un même degré de la hiérarchie. »*
>
> ***« Art. 43ter, § 4, alinéa six LLC*** *– En vue de l'application des règles qui précèdent, le Roi détermine les divers emplois constituant un même degré linguistique. »*

En vue d'établir des cadres linguistiques, un arrêté doit déterminer les grades, classes, fonctions de management, fonctions d'encadrement ou autres types de fonctions qui appartiennent au même degré de la hiérarchie. La notion de « degrés de la hiérarchie » a été introduite uniquement dans le but d'établir les cadres linguistiques en application des lois coordonnées (LLC).

Il est absolument nécessaire de disposer d'un arrêté fixant les degrés de la hiérarchie car il a une répercussion sur la fixation des cadres linguistiques et lui est de ce fait totalement indispensable.

Section 2 Arrêtés (royaux) existants

Pour les SPF, les SPP et certains organismes d'intérêt public il existe déjà un arrêté royal fixant les degrés de la hiérarchie. Pour ces services, il suffira d'en faire renvoi dans le projet d'arrêté fixant les cadres linguistiques.

A SPF et SPP

Pour les SPF et les SPP, les degrés de la hiérarchie sont réglés par l'arrêté royal du 19 septembre 2005 déterminant, en vue de l'application de l'article 43t*er* LLC, les emplois des agents des services centraux des SPF qui constituent un même degré de la hiérarchie.

Cette disposition répartit les emplois de la manière suivante dans 5 degrés de la hiérarchie :

Degré	Grade
Premier degré :	l'emploi de président du Comité de Direction; les emplois correspondant à des fonctions de management -1 et -2; et les fonctions d'encadrement ;
Deuxième degré :	les emplois correspondant à la fonction de management -3; les emplois correspondant à des fonctions des classes A3, A4 et A5 du niveau A, à l'exception des emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 au départ d'un grade du rang 10 ;

Troisième degré :	les emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 du niveau A au départ d'un grade du rang 10 ; les emplois correspondant à des fonctions des classes A1 et A2 du niveau A ; et les grades du niveau B ;
Quatrième degré :	les grades du niveau C ;
Cinquième degré :	les grades du niveau D.

B Ministère de la Défense - Les organismes d'intérêt public dans lesquels ne sont pas créées des fonctions de management

Pour le Ministère de la Défense et les organismes d'intérêt public visés à l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public, dans lesquels ne sont pas créées des fonctions de management, les degrés de la hiérarchie sont réglés par l'arrêté royal du 19 septembre 2005 déterminant, en vue de l'application de l'article 43 des lois coordonnées (LLC), les classes et les grades de certains services centraux qui constituent un même degré de la hiérarchie.

Cette disposition répartit les emplois de la manière suivante dans 5 degrés de la hiérarchie :

Degré	Grade
Premier degré :	les emplois correspondant à des fonctions des classes A4 et A5 du niveau A;
Deuxième degré :	les emplois correspondant à des fonctions des classes A3 du niveau A, à l'exception des emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 au départ d'un grade du rang 10;
Troisième degré :	les emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 du niveau A au départ d'un grade du rang 10; les emplois correspondant à des fonctions des classes A1 et A2 du niveau A ; et les grades du niveau B;
Quatrième degré :	les grades du niveau C;
Cinquième degré :	les grades du niveau D.

C Les organismes d'intérêt public dans lesquels sont créées des fonctions de management[9]

Pour les organismes d'intérêt public visés à l'article 1 de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public, les degrés de la hiérarchie sont réglés par l'arrêté royal du 13 mars 2007 déterminant, en vue de l'application de l'article 43 des lois coordonnées (LLC), les emplois des fonctionnaires de certains organismes d'intérêt public, qui constituent un même degré de la hiérarchie.

Cette disposition répartit les emplois de la manière suivante dans les 5 degrés de la hiérarchie :

Degré	Grade
Premier degré :	les emplois correspondant aux fonctions de management d'administrateur général ou de directeur général, d'administrateur général adjoint ou de directeur général adjoint, –1 et aux fonctions d'encadrement ;
Deuxième degré :	les emplois correspondant à des fonctions des classes A5, A4 et A3 du niveau A, à l'exception des emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 au départ d'un grade du rang 10 ;
Troisième degré :	les emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 du niveau A au départ d'un grade du rang 10 ; les emplois correspondant à des fonctions des classes A1 et A2 du niveau A ; et les grades du niveau B ;
Quatrième degré :	les grades du niveau C ;
Cinquième degré :	les grades du niveau D.

[9] Ceci concerne plus particulièrement l'Agence fédérale pour l'Accueil des Demandeurs d'Asile, la Régie des Bâtiments et le Bureau fédéral du Plan.

D Les institutions publiques de sécurité sociale[10]

Pour les institutions publiques de sécurité sociale, les degrés de la hiérarchie sont réglés par l'arrêté royal du 5 juillet 2006 déterminant, en vue de l'application de l'article 43 des lois coordonnées (LLC), les emplois des fonctionnaires des services centraux des institutions publiques de sécurité sociale, qui constituent un même degré de la hiérarchie.

Cette disposition répartit les emplois de la manière suivante dans 5 degrés de la hiérarchie :

Degré	Grade
Premier degré :	les emplois correspondant aux fonctions de management d'administrateur, d'administrateur général adjoint -1, -2 en -3, et aux fonctions d'encadrement ;
Deuxième degré :	les emplois correspondant aux fonctions des classes A5, A4 et A3 du niveau A, à l'exception des emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 au départ d'un grade du rang 10 ;
Troisième degré :	les emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 du niveau A au départ d'un grade du rang 10 ; les emplois correspondant à des fonctions des classes A1 et A2 du niveau A ; et les grades du niveau B ;
Quatrième degré :	les grades du niveau C ;
Cinquième degré :	les grades du niveau D.

[10] Il s'agit de l'Office de Sécurité sociale d'Outre-mer, le Fonds des Accidents de Travail, le Fonds des Maladies professionnelles, la Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins, la Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage, la Caisse auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité, la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, l'Office national de l'Emploi, l'Office national des Vacances annuelles, l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés, l'Office national des Pensions, l'Office national de Sécurité sociale, l'Office national de Sécurité sociale pour les administrations provinciales et locales, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, l'Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité.

Section 3 Arrêtés spécifiques[11]

Pour les institutions qui n'entrent pas dans le champ d'application des arrêtés royaux susmentionnés, un arrêté spécifique doit être pris. Pour les institutions du niveau fédéral, seul le Roi peut, par arrêté royal, déterminer les grades, classes ou fonctions de management ou d'encadrement ou les autres fonctions qui appartiennent au même grade de la hiérarchie. Pour les institutions qui relèvent de la Région de Bruxelles-Capitale, seul le Gouvernement la Région de Bruxelles-Capitale dispose de cette compétence ; pour les institutions qui relèvent de la Cocom, il s'agit du Collège réuni de la Cocom.

A Répartition des degrés de la hiérarchie

Les différents emplois dont les membres du personnel peuvent être titulaires doivent être répartis en degrés de la hiérarchie en fonction des grades, des classes, des fonctions de management, des fonctions d'encadrement ou d'autres fonctions.

Étant donné que les degrés de la hiérarchie sont déterminées dans le but d'établir des cadres linguistiques en application des LLC, il convient de respecter une règle juridique essentielle : les emplois correspondant aux fonctions de management et d'encadrement, les emplois du rang 13 et supérieur ainsi que les emplois équivalant aux classes A3, A4 et A5, à l'exception de ceux qui sont intégrés à la classe A3 sur la base du grade 10, ne peuvent être placés au même degré que les emplois des grades et des classes inférieurs. En effet, ces emplois, qui sont placés aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie, doivent être répartis de manière paritaire entre les francophones et les néerlandophones conformément aux LLC alors que la répartition aux niveaux inférieurs de la hiérarchie doit s'effectuer en fonction de l'importance respective des régions de langue française et néerlandaise au sein du service concerné (voir plus loin).

Il est conseillé que le Roi, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ou le Collège réuni de la Cocom, en fonction de l'autorité compétente, se fonde autant que possible sur la composition prévue par les arrêtés royaux susmentionnés lors de la détermination des degrés de la hiérarchie pour un service donné. En règle générale, les emplois sont répartis en cinq degrés de la hiérarchie. Les deux premiers degrés comprennent les emplois les plus élevées qui doivent être répartis, de manière paritaire entre francophones et néerlandophones. Le troisième degré comprend les emplois correspondant aux autres fonctions de classe A et les grades de niveau B, le quatrième degré, les grades de niveau C et le cinquième degré, les grades de niveau D. Lors de l'établissement des degrés de la hiérarchie, le Roi, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ou le Collège réuni de la Cocom, en fonction de l'autorité compétente, doivent tenir compte des caractéristiques spécifiques du service concerné de sorte qu'il est parfois nécessaire de déroger aux principes généraux en question lors de l'élaboration de l'arrêté fixant les degrés de la hiérarchie discutés.

Le projet d'arrêté doit toujours être soumis à la CPCL pour avis. Si le projet d'arrêté s'écarte des principes généraux décrits dans le paragraphe précédent, ces écarts doivent être motivés dans la demande d'avis adressée à la CPCL.

[11] Il s'agit ici par exemple de la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB), de l'Agence régionale de Propreté publique « Bruxelles-Propreté », du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, de l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire, …

Selon le Conseil d'État, l'arrêté fixant les degrés de la hiérarchie n'est pas un acte réglementaire devant être soumis pour avis à la section de la législation du Conseil d'État (voir plus haut : section 4 Exigences formelles lors de l'établissement des degrés de la hiérarchie et des cadres linguistiques, 6).

Pour ces arrêtés, les organisations syndicales reconnues doivent être consultées (art. 54 LLC ; plus haut : section 4 Exigences formelles lors de l'établissement des degrés de la hiérarchie et des cadres linguistiques, 6).

B Composition du dossier

Lorsque le projet d'arrêté fixant les degrés de la hiérarchie est soumis pour avis à la CPCL, le dossier de demande d'avis relative à l'arrêté doit contenir les documents suivants :

a. demande signée par un ministre dans laquelle le projet d'arrêté est motivé le cas échéant ;
b. l'acte de fondation et les statuts de l'organisme ou du service concerné ;
c. le plan de personnel qui exprime les besoins du personnel en équivalents temps plein (ETP) ;
d. le projet d'arrêté créant les degrés de la hiérarchie ;
e. les lettres adressées aux organisations syndicales reconnues, consultées au sujet du projet.

Attention : Le dossier doit également être transmis à la CPCL par voie électronique en version Word en français et en néerlandais (adresse courriel: info@vct-cpcl.be)

C Antériorité indispensable au dossier des cadres linguistiques

Il est important de rappeler encore une fois que les degrés de la hiérarchie doivent nécessairement être traités par la CPCL avant l'examen des cadres linguistiques ou simultanément avec ce dernier ; la CPCL doit donc se prononcer d'abord sur les degrés de la hiérarchie.

La proposition relative aux degrés de la hiérarchie et celle relative aux cadres linguistiques peuvent, toutefois, être soumises concomitamment. L'avantage d'un tel procédé produit, en pratique, un gain de temps considérable.

Dans son avis n° 38.166 du 22 juin 2016, la CPCL a souligné qu'il était préférable que les degrés de la hiérarchie et les cadres linguistiques soient établis dans deux arrêtés distincts. En effet, les degrés de la hiérarchie restent valables indéfiniment, alors que les cadres linguistiques sont fixés pour une période déterminée, en principe six ans.[12]

Attention : le projet d'arrêté (royal) relatif aux degrés de la hiérarchie doit impérativement être publié au Moniteur belge pour être valable.

[12] CPCL 22 juin 2016, n° 38.166

Chapitre II Arrêté fixant les cadres linguistiques

Section 1 Notion

L'arrêté déterminant les cadres linguistiques précise, aux différents degrés de la hiérarchie, le pourcentage de postes attribués à des fonctionnaires recrutés sur le rôle français et sur le rôle néerlandais.

Les cadres linguistiques ont une double fonction. Pour commencer, ils assurent à l'autorité, au sein du service, la disposition des effectifs nécessaires pour pouvoir traiter les affaires à gérer dans le respect des LLC, plus particulièrement les articles 39 à 42 LLC.[13]

A cet égard, le Conseil d'État a notamment précisé ce qui suit dans les arrêts qu'il a rendu à ce sujet :

- l'article 43 a pour objectif principal de garantir l'organisation des administrations et la constitution de leurs effectifs dans le respect des articles 39 à 42 LLC ;[14]
- les dispositions relatives aux cadres linguistiques visent, si ce n'est à titre principal du moins en premier lieu, à organiser les administrations et à composer leurs effectifs de manière à pouvoir se conformer aux dispositions relatives à l'emploi des langues prévues aux articles 39 à 42 ;[15]
- l'obligation légale qu'a l'autorité de déterminer le nombre d'emplois du rôle français et du rôle néerlandais répond non seulement à la volonté du législateur de faire en sorte que les affaires soient traitées dans la langue imposée par la loi, mais également à la nécessite de permettre aux membres du personnel de chaque groupe linguistique de traiter les affaires qui leur sont assignées sur base de leur langue sans être surchargés de travail par rapport à leurs collègues de l'autre rôle linguistique ;[16]
- les cadres linguistiques garantissent que l'autorité, au sein d'un service, dispose du personnel nécessaire pour traiter les affaires conformément aux dispositions des LLC.[17]

Ainsi les cadres linguistiques permettent au service public de disposer de personnel suffisant afin de traiter les dossiers dans la langue appropriée.

En principe, un agent ne peut pas se voir confier un dossier dans une langue autre que celle correspondant à son rôle linguistique. Le principe de base est l'unilinguisme du fonctionnaire mais le bilinguisme du service. Dans la plupart des cas, c'est la loi elle-même qui détermine dans quelle langue un dossier doit être traité et cette langue détermine l'agent à qui le dossier peut être confié.

Les seules exceptions que le législateur a prévues ici concernent les fonctionnaires du cadre bilingue (voir plus loin) et les fonctionnaires qui travaillent dans les SPF et les SPP pour lesquels un bilinguisme fonctionnel est requis sur la base de l'article 43ter, § 7 LLC,

[13] T. DE PELSMAEKER, *Taalgebruik in bestuurszaken,* Brugge, Die Keure, 2004, 198.
[14] C.E. 2 avril 1974, n° 16.339.
[15] C.E. 20 mars 1974, n°16.313.
[16] C.E. 2 juillet 1985, n°. 25.542.
[17] C.E. 27 septembre 2012.

à savoir les titulaires d'une fonction de management, les évaluateurs et les fonctionnaires responsables du maintien de l'unité de jurisprudence.[18]

L'autre fonction des cadres linguistiques consiste à garantir aux agents des deux groupes linguistiques la part des emplois qui leur revient et ainsi de les protéger contre la concurrence des membres de l'autre groupe linguistique.[19] Cette fonction a des conséquences pour les conditions de nomination et de promotion des fonctionnaires qui sont décrites dans la section suivante.

Section 2 Conditions de nomination ou de promotion

A Introduction

Dans son arrêt n° 13.834 du 10 décembre 1969, le Conseil d'État a lié la fonction des cadres linguistiques concernant la protection des agents contre la concurrence des membres de l'autre groupe linguistique à la validité des nominations comme suit :

> « Par cette dernière fonction, les cadres linguistiques constituent un instrument essentiel pour la protection des agents de chaque groupe linguistique et leur instauration a pour conséquence que plus aucune nomination n'est régulière s'il n'est acquis qu'elle est réalisable dans les limites d'un cadre linguistique déterminé et peut dès lors être attribuée à l'un des membres du groupe linguistique correspondant, et que l'agent doit être rangé en effet de plein droit dans ce groupe linguistique. »[20]

Au sein des services centraux, des services d'exécution, des services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et du Collège réuni de la Cocom, les nominations ne peuvent être effectuées que dans le respect des cadres linguistiques établis conformément aux LLC, en d'autres termes, l'autorité est tenue de nommer des fonctionnaires en priorité dans le cadre linguistique déficitaire.

[18] Ces fonctionnaires doivent avoir fourni la preuve de leur connaissance fonctionnelle de l'autre langue dans le cadre de l'évaluation par le biais de l'examen prévu à l'article 10bis de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966.
Les fonctionnaires énumérés à l'article 11*ter* de l'arrêté royal susmentionné doivent également prouver leur connaissance fonctionnelle de l'autre langue dans le cadre de l'unité de jurisprudence, à savoir la connaissance du vocabulaire juridique et administratif par le biais de l'examen prévu à l'article 11*bis* de l'arrêté royal susmentionné.
[19] C.E. 27 septembre 2012, n° 220.778.
[20] C.E. 10 décembre 1969, n° 13.834.

B La jurisprudence de la Cour constitutionnelle, du Conseil d'Etat et de la CPCL

1° Règle de priorité générale

Dans son arrêt n° 34.670 du 11 avril 1990, le Conseil d'Etat a décidé ce qui suit :

> « Les cadres linguistiques visent à réaliser une répartition équilibrée par degré de la hiérarchie. Il en découle que l'autorité investie du pouvoir de nomination est tenue de nommer prioritairement des fonctionnaires dans le cadre linguistique dont le nombre d'emplois effectivement conférés est le plus éloigné du nombre d'emplois fixé par la loi. »[21]

Le Conseil d'Etat a précisé plus spécifiquement cette règle de priorité dans son arrêt n° 195.731 du 3 septembre 2009 :

> « Il résulte dès lors des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, notamment de l'article 43, § 3, alinéas 1er et 2, que l'autorité investie du pouvoir de nomination est tenue de nommer prioritairement dans le cadre linguistique dont le nombre d'emplois effectivement conférés est le plus éloigné du nombre d'emplois fixé par la loi. Pour une nomination au premier degré linguistique, elle doit par conséquent tendre à l'équilibre entre les deux rôles linguistiques, et ce tant entre les cadres unilingues que dans le cadre bilingue. Elle n'a le libre choix entre les candidats de rôles linguistiques différents que lorsque cette condition est remplie. En aucun cas l'autorité ne peut accentuer un déséquilibre existant. »[22]

2° Priorité dans le cadre bilingue

L'arrêt n° 2/99 du 13 janvier 1999 de la Cour d'Arbitrage oblige de remédier en priorité au déséquilibre dans le cadre bilingue :

> « La parité explicitement voulue par le législateur entre les fonctionnaires du rôle linguistique français et ceux du rôle linguistique néerlandais au sein du cadre bilingue est réalisée par les §§ 2 et 3 de l'art. 43 des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative. Le critère fondé sur l'appartenance au rôle linguistique français assortie d'une vocation pour le cadre bilingue est objectif et présente un rapport raisonnable avec le but poursuivi. Même si ces dispositions peuvent avoir pour conséquence qu'un candidat mieux classé d'un rôle linguistique déterminé doive s'effacer devant un candidat de l'autre rôle linguistique qui entre en ligne de compte pour le cadre bilingue, cette conséquence est proportionnée à l'objectif de parité au sein du cadre bilingue. […] »
>
> « L'article 43, §§ 2 et 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par arrêté royal du 18 juillet 1966, interprété en ce sens que, en ce qui concerne les fonctionnaires d'un rang égal ou supérieur à celui de directeur, lorsqu'une proportion numérique égale est atteinte entre le cadre unilingue français et le cadre unilingue néerlandais, mais qu'il subsiste un déséquilibre entre des fonctionnaires du rôle linguistique français et du rôle linguistique néerlandais dans le cadre bilingue, l'autorité

[21] C.E. 11 avril 1990, n° 34.670.

[22] C.E. 3 septembre 2009, n° 195.731.

revêtue du pouvoir de nomination doit nécessairement poursuivre en premier lieu une répartition paritaire des emplois entre les fonctionnaires du rôle linguistique français et ceux du rôle linguistique néerlandais dans le cadre bilingue, même lorsque les cadres unilingues se trouvent davantage en déficit par rapport à leur occupation maximale que le cadre bilingue, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution considérés isolément ou combinés avec les articles 2 et 7 c), du Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. »[23]

Dans son avis n° 31.128 du 11 mai 200, la CPCL a, sur la base de cet arrêt, estimé que l'autorité détenant le pouvoir de nomination doit, lors de chaque recrutement, nomination ou promotion, tenir compte de la répartition fixée pour les cadres linguistiques, et remédier d'abord au déséquilibre dans le cadre bilingue.[24]

3° Exercice d'une fonction supérieure par un fonctionnaire

Lorsqu'un fonctionnaire est chargé de l'exercice d'une fonction supérieure, il doit être classé, aussi longtemps qu'il occupe cette fonction, au degré de la hiérarchie correspondant à la fonction exercée et non au degré de la hiérarchie dans lequel il est nommé.

Dans son avis n° 17.274 du 11 juin 1987, la CPCL a par ailleurs constaté ce qui suit :

> « Quant au deuxième point, j'estime qu'il est nécessaire de confirmer que, du point de vue linguistique, le fonctionnaire désigné pour exercer une fonction supérieure doit être classé, aussi longtemps qu'il occupe cette fonction, au degré de la hiérarchie correspondant à la fonction exercée.
>
> Les emplois inscrits aux cadres linguistiques doivent, en effet, être occupées par des fonctionnaires du rôle linguistique correspondant au cadre linguistique auquel leur fonction est inscrite, même s'il agit d'une fonction attribuée à ce fonctionnaire par la voie des « fonction supérieurs ». La fonctionnaire chargé d'une fonction supérieure, occupe en effet, et fût-ce à titre temporaire, un cadre linguistique déterminé. Un respect plus strict de l'article 43, § 3 des LLC nécessite qu'il y ait concordance entre les emplois effectivement occupés et ceux prévus aux cadres linguistiques. »[25]

Le Conseil d'Etat a tranché dans le même sens dans plusieurs arrêts :

> « Considérant que l'agent désigné pour exercer une fonction supérieure continue à bloquer dans le cadre l'emploi correspondant au grade auquel il est nommé à titre définitif;
>
> Considérant toutefois que les lois linguistiques tendent, entre autres, à assurer à chaque niveau de l'administration la présence d'agents capables de traiter les dossiers dans la langue qu'elles imposent;
>
> que cet objectif ne serait pas atteint si les désignations –fussent-elles temporaires à des fonctions supérieures échappaient à leurs prescriptions impératives;

[23] Cour d'Arbitrage 13 janvier 1999, n° 2/99.
[24] CPCL 11 mai 2000, n° 31.128
[25] CPCL 11 juin 1987, n° 17.274.

qu'en effet, les emplois auxquels il est pourvu temporairement à la suite de désignation à des fonctions supérieures risqueraient de ne pas être occupés dans chaque rôle linguistique dans la proportion voulue par la législation afin que l'administration soit en mesure d'appliquer correctement la législation sur l'emploi des langues;

qu'il s'ensuit que lorsque la désignation à des fonctions supérieures a pour effet qu'un agent exerce effectivement une fonction relevant d'un degré de la hiérarchie autre que celui dans lequel il est nommé, cette désignation doit se faire dans le respect du cadre linguistique applicable à la fonction exercée. »[26]

4° Actes préparatoires à la nomination ou à la promotion

Dans son arrêt n. 14.670 du 16 avril 1971, le Conseil d'État a considéré qu'un poste ne pouvait être attribué à un rôle linguistique pendant les actes préparatoires de la nomination. Cette irrégularité entraîne la nullité de la nomination ultérieure.[27]

Conformément à la jurisprudence de la CPCL, cela signifie que le poste vacant en question doit être ouvert tant aux candidats néerlandophones que francophones.[28]

C Principes généraux

Il ressort de ce qui précède que l'autorité doit respecter les principes suivants dans le cadre d'une nomination ou d'une promotion :[29]

1. les nominations et promotions ont lieu par cadre linguistique ;
2. lorsqu'un fonctionnaire exerce une fonction supérieure, il doit être classé aussi longtemps qu'il occupe cette fonction, au degré de la hiérarchie correspondant à la fonction exercée ;
3. le cadre déficitaire doit être relevé par priorité ; ce déficit s'apprécie au moment de la nomination ou de la promotion et non au moment de l'appel aux candidats (ou lors de l'épreuve de sélection) ;
4. on ne peut réserver un emploi à un rôle linguistique lors des actes préparatoires à la nomination ou à la promotion ;
5. le déséquilibre dans le cadre bilingue doit être résolu prioritairement ;
6. il n'y a libre choix de nommer un F ou un N que dans la situation où les cadres linguistiques sont strictement respectés.

[26] C.E. 20 mars 1991, n° 36.694; C.E. 20 mars 1991, n° 36.695; C.E. 16 décembre 1991, n° 38.347.
[27] C.E. 16 avril 1971, n° 14.670.
[28] CPCL 26 octobre 2018, n° 50.385
[29] Voir CPCL 24 janvier 2008, n° 39.263.

Section 3 Membres du personnel qui ne relèvent pas des cadres linguistiques

A Exceptions légales

Le législateur a décidé que l'article 43 LLC n'était pas d'application aux types de membres du personnel suivants et que ceux-ci ne devaient donc pas être repris dans les cadres linguistiques :

- les collaborateurs scientifiques étrangers qui sont engagés par contrat de travail dans les établissements scientifiques, pour des tâches qui ne relèvent pas des missions permanentes et qui ne disposent pas d'un diplôme en langue française ou en langue néerlandaise;[30]
- les fonctions artistiques auprès de l'Orchestre national de Belgique et du Théâtre royal de la Monnaie;[31]
- les collaborateurs scientifiques et les laborantins de Sciensano qui sont engagés par contrat de travail à durée déterminée, pour leur compte ou pour le compte de tiers pour des projets à financement externe, et qui sont occupés pour des tâches dans le cadre de programmes, projets ou missions limités dans le temps.[32]

Ces exceptions légales doivent être interprétées de manière restrictive. Dans son avis n° 48.249-48.162 du 18 novembre 2016, la CPCL a par exemple précisé, pour ce qui est des exceptions légales pour les collaborateurs scientifiques et les laborantins de Sciensano, que cette réglementation permet à cette institution d'engager du personnel hors cadres linguistiques aux conditions suivantes :

- Il doit s'agir de collaborateurs scientifiques ou de laborantins seulement ;
- dans le cadre de missions temporaires ;
- dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (agents contractuels)[33] ;
- et pour des tâches qui ne concernent pas les missions permanentes de Sciensano.

Lorsque le contrat à durée déterminée est transformé en contrat à durée indéterminée en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ces membres du personnel doivent être intégré aux cadres linguistiques.[34]

[30] Art. 3 de la loi du 27 mai 2014 relative aux cadres linguistiques pour certains collaborateurs scientifiques étrangers engagés par contrat de travail dans les établissements scientifiques fédéraux.
La liste des fonctions scientifiques est reprise dans l'arrêté royal portant exécution de l'article 3 de la loi du 27 mai 2014 relative aux cadres linguistiques pour certains collaborateurs scientifiques étrangers engagés par contrat de travail.

[31] Art. 2 et 4 de la loi du 5 décembre 2006 relative aux cadres linguistiques auprès de l'Orchestre national de Belgique et du Théâtre royal de la Monnaie. L'énumération des fonctions artistiques en question devait se faire par un arrêté royal délibéré en conseil des ministres. Cet arrêté n'a pas encore été pris.

[32] Art. 44 de la loi du 25 février 2018 portant création de van Sciensano.

[33] Un tel contrat ne peut être que de durée très limitée

[34] CPCL 18 novembre 2016, n° 48.249-48.162.

B Membres du personnel d'une ASBL employés dans certains SPF et institutions publiques de sécurité sociale

Dans son avis n° 39.075 du 28 février 2008, la CPCL s'est prononcée sur le statut du personnel d'une ASBL, tel que la SMALS qui met son personnel à disposition de certains services publics fédéraux.

Dans cet avis, la CPCL précise ce qui suit :

1. l'ASBL SMALS n'est ni un service public ni un concessionnaire d'un service public ; elle est liée aux services publics fédéraux, aux institutions publiques de sécurité sociale (IPSS) par un contrat d'entreprise ;
2. ce personnel n'a pas de rôle linguistique ;
3. ce personnel n'est pas lié à l'Etat ou aux IPSS par un lien statutaire ou par un contrat de travail ;
4. ce personnel n'est pas repris dans les plans de personnel des services publics fédéraux ni des IPSS ;
5. ce personnel n'exerce aucun pouvoir hiérarchique ou disciplinaire sur le personnel des services publics fédéraux ou IPSS; elle n'est pas non plus l'évaluateur de ce personnel dans le cadre des cycles d'évaluation.

Ces éléments ont pour conséquence que la mise à disposition de ce personnel ne peut en aucun cas influencer les équilibres linguistiques ni en cas de recrutement ni en cas de promotion. Ils ne peuvent donc être intégrés dans les cadres linguistiques.

Bien que ce personnel n'ait en soi aucun statut ou aucune position juridique qui le place personnellement sous l'application des LCC, cela ne signifie pas que les services publics en cause puissent collaborer avec le personnel de cette ASBL sans prendre en considération les LLC

L'article 50 LLC précise en effet ceci : « La désignation à quelque titre que ce soit de collaborateur, de chargé de mission d'expert privé ne dispense pas les services de l'observation des LLC ».

En conséquence, les services publics concernés ne peuvent pas déroger aux LLC par le recours à du personnel de l'ASBL SMALS; ceux-ci seront tenus indirectement de respecter les LLC par exemple dans le traitement de leurs dossiers sur la base de l'art. 50 LLC.[35]

Section 4 Base légale

Outre la base légale de l'arrêté fixant les degrés de la hiérarchie, le projet d'arrêté fixant les cadres linguistiques doit mentionner selon le cas l'article 43 ou 43ter LLC comme base légale (voir plus haut).

[35] CPCL 28 février 2008, n° 39.075.

Section 5 La répartition des emplois des degrés supérieurs de la hiérarchie dans les cadres linguistiques

A Les services centraux et les services d'exécution des SPF et des SPP

1° Généralités

> ***« Article 43ter, § 3 LLC*** *- Tous les emplois, excepté l'emploi du président du Comité de direction si le nombre des emplois correspondant aux fonctions de management et les emplois y équivalents est impair (et à l'exception des emplois des membres de la cellule stratégique), sont répartis entre deux cadres : un cadre néerlandais et un cadre français. »*
>
> ***« Article 43ter, § 4, alinéa 2 LLC*** *- Toutefois, les emplois correspondant aux fonctions de management, excepté l'emploi du président du Comité de direction si le nombre des emplois visés est impair, et les emplois y équivalents sont répartis entre les deux cadres linguistique en pourcentages égaux à chaque degré linguistique. »*

Dans les services centraux et les services d'exécution, les emplois des deux premiers degrés de la hiérarchie doivent être répartis entre deux cadres linguistiques : un cadre français et un cadre néerlandais.

Ces emplois doivent être répartis entre les deux cadres en pourcentages égaux à chaque degré, en d'autres termes, 50% des emplois doivent être réservés au cadre français à chaque degré et 50% au cadre néerlandais à chaque degré.

La répartition des emplois des degrés supérieurs de la hiérarchie au sein des services centraux et des services d'exécution des SPF et des SPP se présente comme suit :

Degrés de la hiérarchie	Cadre français (en %)	Cadre néerlandais (en %)
1er degré	50	50
2ième degré	50	50

Remarque : si le nombre des emplois correspondant aux fonctions de management et les emplois équivalents est impair, il ne faut pas tenir compte de l'emploi du président du Comité de direction lors de la répartition en pourcentages des emplois des emplois du premier degré de la hiérarchie.

2° Emploi de président du Comité de direction

> ***« Article 43ter, § 4, alinéa 3 LLC*** *- En plus, tous les emplois de président du Comité de direction sont attribués en pourcentages égaux au cadre linguistique français et au cadre linguistique néerlandais étant entendu que, dans le cas où des services horizontaux sont créés au sein des services publics fédéraux centralisés, au moins un de ces emplois de président du Comité de direction doit être attribué à l'autre rôle linguistique**. »***

***« Article 43ter, § 4, alinéa 4 LLC** – Toutefois, lorsque le nombre total d'emplois de président du Comité de direction est impair, l'emploi d'administrateur délégué du SELOR - bureau de Sélection de l'Autorité fédérale est compté afin d'obtenir un nombre pair d'emplois. Le nombre ainsi atteint est attribué en pourcentages égaux au cadre linguistique français et au cadre linguistique néerlandais. »*

Non seulement les emplois des deux premiers degrés de la hiérarchie doivent être répartis de paritairement au sein d'un service central d'un SPF mais les LLC prévoient en outre une répartition paritaire des emplois correspondant à la fonction de président de Comité de Direction pour l'ensemble des SPF.[36] Les SPP ne tombent pas sous le champ d'application de l'article 43*ter,* § 4, alinéa trois LLC.[37]

En d'autres termes, 50 % des emplois de président de comité de direction doivent être attribués au cadre français et 50 % au cadre néerlandais.

Dans son avis n° 48.010-48.010*bis* du 26 février 2016, la CPCL a précisé que les présidents *ad interim* doivent être comptés dans la mise en œuvre de l'article 43ter, § 4, alinéa trois LLC pour calculer la répartition paritaire des emplois. Le président du comité de direction appartient uniquement au cadre linguistique du SPF au sein duquel il a effectivement été désigné. Cette personne est bien comptée pour déterminer la parité linguistique légale des présidents des comités de direction si elle assume la fonction de président *ad interim* dans un autre SPF.[38]

L'avis précise également que, lorsque le nombre total d'emplois de président du comité de direction est impair, l'emploi d'administrateur délégué de SELOR - bureau de Sélection de l'Autorité fédérale est compté afin d'obtenir un nombre pair d'emplois. Depuis 2017, Selor fait toutefois partie du SPF Stratégie et Appui. Etant donné que l'article 5 de l'arrêté royal portant création du SPF Stratégie et Appui précise que le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement exerce la fonction d'administrateur délégué de Selor, il sera tenu compte de l'emploi de ce dernier si le nombre d'emplois de directeurs de comité de direction est impair afin d'obtenir un nombre pair.

Parmi les SPF horizontaux (SPC Chancellerie du Premier Ministre et SPF Stratégie et Appui), un des emplois de président du Comité de direction au moins doit être attribué à l'autre rôle linguistique. Etant donné qu'il n'existe actuellement que deux SPF horizontaux, une des deux fonctions doit être attribuée au cadre français et l'autre au cadre néerlandais.

[36] Exposé des motifs relatif au projet de loi insérant les articles 43ter, 44bis, 46bis, 69 et 70 dans les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, Doc. Parl., Ch., 2001-2002, nr. 1458/001, 12-13

[37] CPCL 26 février 2016, n° 48.010-48.010bis.

[38] CPCL 26 février 2016, n° 48.010-48.010bis.

B Autres services que les services centraux et les services d'exécution des SPF et des SPP qui doivent disposer de cadres linguistiques

1° Généralités

*« **Article 43, § 2, alinéa premier LLC** - Les fonctionnaires titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement ou revêtus d'un grade de rang 13 ou supérieur ou d'un grade équivalent ou des classes A3, A4 ou A5, à l'exception de ceux qui sont intégrés dans la classe A3 au départ d'un grade du rang 10, sont répartis entre trois cadres : un cadre français, un cadre néerlandais et un cadre bilingue. »*

***« Article 43, § 3, alinéa premier, deuxième phrase LLC** - Toutefois, pour les fonctions de management et pour les fonctions d'encadrement ainsi que pour les grades de rang 13 et supérieurs et les grades équivalents et les classes A3, A4 et A5, sous réserve de l'application du § 2, alinéa 1er, les emplois sont répartis entre les deux cadres en pourcentage égal, à tous les degrés de la hiérarchie. »*

*« **Article 43, § 3, alinéa 2 LLC** - Le cadre bilingue comporte 20 % des emplois des grades de rang 13 et supérieurs et des grades équivalents et des classes A3, A4 et A5, sous réserve de l'application du § 2, alinéa 1er. Ces emplois sont répartis de manière égale, à tous les degrés de la hiérarchie, entre les deux rôles linguistiques. »*

***« Article 43, § 3, alinéa premier trois LLC** – Pour être admis au cadre bilingue, les fonctionnaires doivent fournir, devant un jury constitué par le secrétaire permanent au recrutement, la preuve qu'ils connaissent suffisamment la seconde langue. Sont dispensés de cet examen les fonctionnaires dont le diplôme établit que leur seconde langue a été la langue véhiculaire des études qu'ils ont faites. »*

Les emplois des fonctions de management, des fonctions d'encadrement ainsi que des grades de rang 13 et supérieurs et les grades équivalents, et des classes A3, A4 et A5, à l'exception de ceux qui sont intégrés dans la classe A3 au départ d'un grade du rang 10, se trouvent aux degrés les plus élevés de la hiérarchie.

Ces emplois doivent être répartis en trois cadres : un cadre français, un cadre néerlandais et un cadre bilingue.

20% de ces emplois doivent être alloués au cadre bilingue. Un fonctionnaire ne peut être admis dans le cadre bilingue que s'il a apporté la preuve de sa connaissance suffisante de la deuxième langue par le biais de l'examen de langue dont le contenu est décrit à l'article 12 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 établissant les conditions de délivrance des preuves des connaissances linguistiques prévues à l'article 53 de la loi sur l'emplois des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966. Plus concrètement, cela signifie que le fonctionnaire doit avoir réussi l'examen de langue « article 12 » de Selor.

Les fonctionnaires dont le diplôme prouve que leur seconde langue correspond à la langue dans laquelle ils ont fait leurs études, sont exemptés de cet examen.

À tous les niveaux de la hiérarchie, les emplois du cadre bilingue doivent être répartis de manière égale entre les rôles français et néerlandais. En d'autres termes, 10% des emplois doivent être

attribués aux fonctionnaires du rôle français à chaque degré et 10% des emplois à chaque degré aux fonctionnaires du rôle néerlandais.

Les 80% restants des emplois des degrés supérieurs de la hiérarchie doivent être répartis à part égale entre les cadres français et néerlandais à tous les degrés de la hiérarchie. En d'autres termes, 40% des emplois doivent être affectés à chaque degré au cadre français et 40% des emplois doivent être affectés à chaque degré au cadre néerlandais.

La répartition des emplois aux degrés supérieurs de la hiérarchie au sein des services, autres que les services centraux et les services d'exécution des SPF et des SPP, devant disposer de cadres linguistiques, se présente comme suit :

Degrés de la hiérarchie	Cadre français (en %)	Cadre néerlandais (en %)	Cadre bilingue (en %)	
			français	néerlandais
1er degré	40	40	10	10
2è degré	40	40	10	10
(…)	(…)	(…)	(…)	(…)

Remarque: Afin d'assurer la répartition paritaire des emplois aux degrés supérieurs de la hiérarchie, le nombre de ces emplois doit absolument être pair.[39]

2° Cadre bilingue

L'exposé des motifs de la loi du 19 octobre 1998 modifiant l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, précise ce qui suit en ce qui concerne le cadre bilingue :

> « Afin de faciliter la confection des cadres linguistiques en ce qui concerne les emplois de direction, on pourra utilement s'inspirer du tableau repris en annexe I du vade-mecum de décembre 1993 de la CPCL. Ce tableau précise exactement le nombre de fonctionnaires qu'il y aura lieu de nommer au cadre bilingue compte tenu du nombre total d'emplois de direction fixés au cadre organique. »[40]

[39] Exposé des motifs relatif au projet de loi modifiant l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, Doc. Parl., Ch., 1997-1998, n° 1426/1, 2.
[40] Exposé des motifs relatif au projet de loi modifiant l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, Doc. Parl., Ch., 1997-1998, n° 1426/1, 3.

Le tableau dont il faut tenir compte d'après cet exposé des motifs dans la détermination du nombre de fonctionnaires bilingues, est le suivant :

Nombre total des emplois de direction	Nombre de bilingues à nommer
6 ou moins	0
8, 10, 12 et 14	2
16, 18, 20, 22 et 24	4
26, 28, 30, 32 et 34	6
36, 38, 40, 42 et 44	8
46,48, 50, 52 et 54	10
56, 58, 60, 62 et 64	12
66, 68, 70, 72 et 74	14
76, 78 et 80	16

C Mesure exceptionnelle

*« **Article 43, § 3, alinéa six LLC** - Après consultation de la même Commission, le Roi peut, par un arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, déroger à la règle de répartition visée à l'alinéa 1er, seconde phrase, en faveur des services centraux dont les attributions ou les activités intéressent de façon inégale la région de langue française et la région de langue néerlandaise. »*

*« **Article 43ter, § 4, alinéa huit LLC** - Après consultation de la même commission, le Roi peut, par un arrêté motivé et délibéré en Conseil des ministres, déroger à la règle de répartition des emplois correspondant aux fonctions de management et des emplois y équivalents, en faveur des services centraux dont les attributions ou les activités intéressent de façon inégale la région de langue française et la région de langue néerlandaise. »*

En cas de déséquilibre manifeste entre les deux régions linguistiques, le Roi, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et le Collège réuni de la Cocom ont la possibilité de déroger à la répartition imposée des emplois en pourcentages égaux aux degrés supérieurs de la hiérarchie.

Cette dérogation n'est possible qu'après consultation de la CPCL et délibération en Conseil des ministres.

A cet égard, le Conseil d'État, dans son arrêt n° 25.542 du 2 juillet 1985, a rappelé qu'il s'agissait d'une mesure exceptionnelle :

« (...) qu'il appert des dispositions précitées que la répartition paritaire des emplois de direction est la règle et que la dérogation à cette règle est soumise à des formalités sévères. »[41]

[41] C.E. 2 juillet 1985, n° 25.524.

Section 6 La répartition des emplois des degrés inférieurs de la hiérarchie dans les cadres linguistiques

A Généralités

*« **Art. 43, § 2, alinéa deux LLC** - Les autres agents sont répartis entre deux cadres : un cadre français et un cadre néerlandais. »*

*« **Art. 43, § 3, alinéa premier, première phrase LLC** - Le Roi détermine pour chaque service central, pour une durée maximale de six ans, renouvelable s'il n'y a pas de modification, le pourcentage des emplois à attribuer au cadre français et au cadre néerlandais, en tenant compte, à tous les degrés de la hiérarchie, de l'importance que représentent respectivement pour chaque service la région de langue française et la région de langue néerlandaise. »*

***« Art. 43ter, § 3, alinéa premier LLC -** Tous les emplois, excepté l'emploi du président du Comité de direction si le nombre des emplois correspondant aux fonctions de management et les emplois y équivalents est impair (et à l'exception des emplois des membres de la cellule stratégique), sont répartis entre deux cadres : un cadre néerlandais et un cadre français. »*

*« **Article 43ter, § 4, alinéa premier LLC -** Le Roi détermine pour chaque service central, pour une durée maximale de six ans, renouvelable s'il n'y a pas de modification, le pourcentage des emplois à attribuer au cadre néerlandais et au cadre français, en tenant compte, à chaque degré linguistique, de l'importance que représentent respectivement pour chaque service la région de langue néerlandaise et la région de langue française. »*

Dans tous les services qui doivent être dotés de cadres linguistiques, les emplois des niveaux inférieurs de la hiérarchie doivent être répartis en deux cadres : un cadre français et un cadre néerlandais.

La répartition des emplois des niveaux inférieurs de la hiérarchie doit s'effectuer entre les cadres français et néerlandais sur la base de l'importance respective des régions de langue française et de langue néerlandaise pour le service concerné.

En pratique, un pourcentage global doit être calculé en estimant le volume d'affaires traitées en français et en néerlandais et qui servira de base pour la répartition des emplois entre le cadre français et le cadre néerlandais à chaque degré de la hiérarchie.

Concrètement, l'estimation du nombre des affaires traitées en français et en néerlandais est réalisée en comptabilisant les dossiers (écrits) qui ont été traités, ou qui auraient dû être traités selon les critères légaux, en français et en néerlandais par les directions ou même par sous-section d'un service donné.

B Lignes de conduite lors de la détermination du pourcentage global

Dans son arrêt n ° 220.778 du 27 septembre 2012, le Conseil d'État a précisé que, pour déterminer le pourcentage global, il fallait tenir compte de trois préoccupations du législateur :

> (...)
>
> « qu'il résulte des travaux préparatoires de la loi du 2 août 1963 sur l'emploi des langues en matière administrative qu'en prescrivant ladite règle, le législateur a eu trois préoccupations.
>
> La première, et principale, étant qu'il soit tenu compte d'un critère objectif pouvant conduire à une approximation raisonnable de l'importance des questions à traiter, c'est-à-dire du volume des affaires examinées par le service concerné ;
>
> la seconde et la troisième, tempérant l'application dudit critère, étant qu'il soit tenu compte, d'une part, des intérêts moraux et matériels des collectivités linguistiques, et d'autre part, du respect égal dû aux deux langues nationales principales ;
>
> que ces deux dernières exigences, traduites dans une règle de nature complémentaire, imposent au Roi de veiller à ce que la fixation de cadres linguistiques strictement proportionnels au volume des affaires traitées ne risque de consacrer une application irrégulière, auxdites affaires, de l'ensemble des dispositions qui régissent l'emploi des langues en matière administratives, et spécialement des articles 39 à 42 des lois coordonnées, précitées, et ne compromette pas les intérêts des deux collectivités linguistiques et le respect dû à l'une ou l'autre des langues nationales ;
>
> que le volume des affaires provenant de chaque région unilingue est déterminé à la fois par le nombre des affaires traitées et par le temps que requiert leur traitement ;
>
> qu'en ce qui concerne les affaires que les services ne doivent pas obligatoirement traiter en français ou en néerlandais, l'application des principes impose à l'autorité soit d'appliquer, par analogie, le rapport des volumes de travail relatifs aux affaires dans lesquelles l'emploi d'une langue est imposé, soit de prévoir une réparation paritaire ».[42]

Les trois préoccupations dont il convient de tenir compte lors du calcul du pourcentage global sont donc :

1. l'évaluation raisonnable du volume des affaires traitées en français et en néerlandais ;
2. les intérêts moraux et matériels des collectivités linguistiques ;
3. le respect égal dû aux deux langues nationales.

[42] C.E. 27 septembre 2012, n° 770.778

C Critères issus de la loi

Pour la plupart des dossiers, les LLC déterminent la langue devant être utilisée par l'administration.

Plus concrètement, les articles des LLC relatifs aux services centraux et aux services d'exécution, qui sont également applicables aux services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Cocom, précisent la langue qui doit être utilisée pour les activités décrites ci-dessous :

Traitement en service intérieur d'une affaire localisée ou localisable (art. 39 LLC en combinaison avec l'art. 17, § 1, A LLC)

- **exclusivement dans la région de langue française ou de langue néerlandaise**: la langue de cette région
- **à la fois dans Bruxelles-Capitale et dans la région de langue française ou de langue néerlandaise:** la langue de cette région
- **à la fois dans la région de langue française et de langue néerlandaise**: la langue de la région où l'affaire trouve son origine
- **à la fois dans les régions de langue française et de langue néerlandaise et dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, lorsqu'elle a son origine dans une des deux premières** : la langue de cette région
- **à la fois dans les régions de langue française et de langue néerlandaise et dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, lorsqu'elle a son origine dans celle-ci:** le dossier doit être traité comme n'étant ni localisé ni localisable (voir plus loin)
- **exclusivement dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale**: le dossier doit être traité comme n'étant ni localisé ni localisable (voir plus loin)

Traitement en service intérieur d'une affaire qui n'est ni localisée ni localisable, (art. 39, § 1 LLC en combinaison avec l'art 17, § 1, B LLC)

- **et qui concerne un agent de service:** la langue du rôle linguistique du fonctionnaire concerné
- **et qui a été introduite pas un particulier:** la langue utilisée par ce particulier
- **et qui ne concerne pas un agent de service et qui n'a pas été introduite par un particulier:** de la langue qui correspond au rôle linguistique du fonctionnaire traitant

Rapports avec les services locaux et régionaux (art. 39, § 2 LLC)

- **situés sur le territoire de la région de langue néerlandaise, y compris les communes périphériques**: le néerlandais
- **situés sur le territoire de la région de langue française :** le français
- **situés sur le territoire de la région bilingue de Bruxelles-Capitale**: la langue que les services concernés emploient conformément aux LLC

Instructions au personnel ainsi que les formulaires et imprimés destinés au service intérieur (art. 39, § 3 LLC)

- Français et néerlandais

Avis et communications au public, formulaires (art. 40 LLC)

- **adressés au public par l'entremise des services locaux** : la langue que les LLC impose à ces services locaux
- **qui sont adressés directement au public:** français, néerlandai et allemand

Rapports avec les particuliers (art. 41 LLC)

- **avec une entreprise privée installée dans une commune sans régime spécial de la région de langue française ou de langue néerlandaise** : langue de la région
- **avec les autre particuliers** : langue du particulier

Actes, certificats, déclarations et autorisations (art. 42 LLC)

- choix du particulier

Pour l'évaluation du volume de travail des affaires traitées en français et en néerlandais, le premier critère dont il faut tenir compte est celui de la localisation de l'affaire traitée. La règle d'or des LLC est qu'un dossier doit être traité dans la langue de la région à laquelle se rapporte l'activité administrative.

Quand l'affaire n'est ni localisée ni localisable, ou localisée exclusivement à Bruxelles-Capitale, le critère à utiliser est la langue employée par le particulier notamment quand le dossier a été introduit par celui-ci ou la langue qui correspond au rôle linguistique de l'agent lorsqu'il s'agit d'un dossier du personnel.

Ce n'est que dans ce dernier cas qu'il sera possible de recourir au critère de la langue du fonctionnaire traitant à qui l'affaire a été confiée. Ce critère ne peut être utilisé qu'à titre exceptionnel ; le recours systématique à ce critère donnerait une image faussée du volume des affaires traitées. Il arrive en effet assez fréquemment qu'un dossier introduit dans une langue nationale soit traité par un fonctionnaire de l'autre langue. Dans ce genre de situations, la langue de traitement du dossier serait attribuée de manière erronée.

Le calcul du pourcentage global est effectué en estimant le volume des affaires traitées en français et en néerlandais. Concrètement, cela signifie que, par direction générale ou, le cas échéant, par sous-section d'un service, le nombre de dossiers (écrits) en néerlandais et en français doit être comptabilisé selon la langue dans laquelle ceux-ci ont été traités ou auraient dû être traités conformément aux critères légaux vus plus haut.

D Critères basés sur la jurisprudence

1° Généralités

Les LLC ne règlent pas le choix de la langue pour les autres dossiers. Il existe des zones d'indétermination pour laquelle une jurisprudence s'est établie, sur la base des travaux préparatoires de la loi, des arrêts du Conseil d'Etat et des avis de la CPCL.

En ce qui concerne les affaires pour lesquelles la langue de traitement n'est pas imposée par les LLC, le Conseil d'État a précisé dans son arrêt n° 220.778 du 27 septembre 2012 que les trois préoccupations énumérées à la page 28 impliquaient l'application des systèmes suivants :

> (...)
>
> « qu'en ce qui concerne les affaires que les services ne doivent pas obligatoirement traiter en français ou en néerlandais, l'application des principes impose à l'autorité soit d'appliquer, par analogie, le rapport des volumes de travail relatifs aux affaires dans lesquelles l'emploi d'une langue est imposé, soit de prévoir une réparation paritaire. »[43]

Ces trois préoccupations obligent donc l'autorité à appliquer deux critères supplémentaires aux cas où la loi n'impose pas la langue de traitement: le rapport entre les volumes de travail respectifs se rapportant aux affaires pour lesquelles l'utilisation d'une langue est imposée et la répartition paritaire.

[43] C.E. 27 septembre 2012, n° 770.778

En ce qui concerne ces deux critères, le Conseil d'État a précisé dans son arrêt n° 216.841 du 13 décembre 2011 qu'ils ne devraient jouer qu'un rôle subsidiaire par rapport au critère de la langue dont l'emploi est imposé par les LLC :

> (...)
>
> « il apparaît que les deux critères énoncés par le législateur comme devant jouer un rôle subsidiaire sont intervenus dès le comptage des dossiers, ce qui laisse entendre que la détermination des tâches d'étude et de conception lors du comptage a été opérée plutôt en fonction du résultat recherché qu'au regard des caractéristiques réelles des tâches inventoriées. En outre le dossier administratif ne révèle pas dans quelles circonstances précises et concrètes l'autorité a estimé devoir tempérer le critère légal du volume des affaires traitées en mettant en œuvre les deux critères de pondération précités. L'influence qu'ils ont pu jouer est ainsi indéterminable. Le critère consacré par la loi reste celui du volume des affaires traitées par les services dans l'une ou l'autre langue et tout aménagement de ce critère ne peut avoir pour effet de le vider de sa substance ou de son effectivité, faute de quoi c'est l'équilibre recherché par le législateur qui pourrait être mis à mal. »

Concrètement, ces critères complémentaires visent la proportion 50/50 et aussi l'application de la moyenne générale du cadre ou celle d'une division ou d'un service. Le recours à ces critères complémentaires doit être motivé.

2° Proportion 50/50

Pour les tâches d'étude et de conception, il convient d'appliquer la proportion 50/50. Ces tâches concernent en effet les communautés de langue française et néerlandaise de la même manière. Relèvent notamment de cette catégorie : avis juridiques non localisables[44], tout ce qui concerne la législation et la réglementation, recherche scientifique, établissement de plan de gestion, organisation ou coordination générale, ...

Pour l'utilisation du critère 50/50 (étude et conception), le descriptif des missions doit être pertinent. Ce descriptif permet en effet à la CPCL de contrôler s'il s'agit bien de tâches d'étude et de conception. Il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un critère marginal. Si l'on applique la proportion 50/50 pour tout un service sans explication et sans que cette décision ne soit vraiment pertinente, la CPCL émettra un avis négatif pour manque de motivation. Le critère principal reste en effet la langue imposée par les LLC et plus particulièrement la localisation de l'affaire en région de langue française, de langue néerlandaise ou dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale.

Autres domaines d'activité pour lesquelles il convient d'appliquer la proportion 50/50 :

- les affaires internationales ;
- les affaires localisées dans la région de langue allemande ;
- les traductions.

[44] Les contentieux localisables doivent par contre faire l'objet de comptages.

3° Services de soutien

Certaines activités d'un service sont effectuées au bénéfice de tous les membres du personnel de l'ensemble du service ou d'un groupe donné de ce service. Il s'agit, par exemple, des activités exercées par le service du personnel, l'économat, la logistique (hygiène, restauration, ...), la bibliothèque, l'informatique, le secrétariat, etc.

La CPCL considère qu'il est contraire à la jurisprudence de la Commission et du Conseil d'Etat de retenir le critère 50/50 pour des tâches qui ne sont pas d'étude et de conception ou d'organisation générale ou de coordination générale.[45] Dans la mesure où les LLC ne précisent pas la langue dans laquelle ces tâches doivent être traitées, il convient de leur appliquer la moyenne générale (finale).

Lorsque les activités sont exercées au bénéfice de l'ensemble du service, il convient d'utiliser la moyenne finale de l'ensemble du cadre. Il s'agit de la moyenne obtenue lors du calcul final du volume des affaires traitées, pondérée par les équivalents temps plein (voir plus loin).

Toutefois, si les activités sont réalisées au profit d'une direction ou d'une sous-section spécifique, la moyenne du volume de travail pondéré des affaires traitées dans l'une ou l'autre langue de la direction ou du service concerné doit être utilisée.

E Aperçu des critères

<table>
<tr><th>Critère</th><th>A appliquer</th></tr>
<tr><td>Les dossiers sont localisables ou localisés</td><td rowspan="2">Répartition sur la base de comptages (F/N)
Remarque: les dossiers localisés dans la région de langue allemande ou à l'étranger ou encore introduits par une entreprise germanophone ou étrangère, sont répartis de manière paritaire entre F et N lors du comptage</td></tr>
<tr><td>Les dossiers ne sont ni localisables ni localisés mais la loi précise dans la langue dans laquelle ils doivent être traités :
- dossiers du personnel
- dossiers introduits par des particuliers</td></tr>
<tr><td>Tâches d'étude et de conception (avis juridiques non localisables, tout ce qui concerne la législation et la réglementation, recherche scientifique, établissement de plan de gestion, …)</td><td rowspan="3">Proportion 50/50</td></tr>
<tr><td>Dossiers à caractère international</td></tr>
<tr><td>Traductions</td></tr>
<tr><td>Services d'appui (au service de toute l'organisation)</td><td>Moyenne finale du cadre</td></tr>
<tr><td>Services d'appui (au service de la direction ou de la sous-section)</td><td>Moyenne de la direction ou sous-section concernée</td></tr>
</table>

[45] CPCL 24 janvier 2012, n° 44.026; CPCL 18 janvier 2013, n° 44.097; CPCL 25 janvier 2018, n° 50.471.

F Méthode d'évaluation du volume de travail des affaires traitées

Etape 1 Listage des tâches essentielles et application des critères

Par direction, et si nécessaire par sous-section de service, les tâches les plus importantes doivent être répertoriées de manière à refléter objectivement l'activité principale de cette direction ou de cette sous-section. Pour chacune des tâches énumérées, il convient de vérifier quel critère doit s'appliquer.

Etape 2 Mise en œuvre des comptages (N/F)

Pour les tâches dont les dossiers sont localisés ou localisables, ou dont la langue de traitement de dossier est déterminée par d'autres critères légaux, il est nécessaire d'estimer le volume des affaires devant être traitées en français ou en néerlandais conformément à la loi.

Cela signifie que, pour ces tâches, le nombre d'affaires traitées en néerlandais et en français doit être comptabilisé durant une période de référence spécifique. Les chiffres doivent être communiqués en chiffres absolus à la CPCL.

Etant donné que les données chiffrées doivent être pertinentes, probantes et actualisées, les comptages doivent avoir été réalisés pendant une période significative. Dans certains cas, une période de 6 mois peut suffire, mais sans en faire une règle générale. Pour certains dossiers, une période de 6 mois n'est pas significative, par exemple en cas d'évènements exceptionnels, imprévisibles…. De manière générale, il est prescrit que le volume des affaires traitées en français et en néerlandais est évalué sur une période d'un an.

Comme le Conseil d'État le précise dans sa jurisprudence (voir plus haut, page 27), l'estimation du volume doit également prendre en compte le temps nécessaire au traitement des dossiers. Si les dossiers sont très différents en termes de temps de travail, une pondération des dossiers doit être effectuée en fonction de leur temps de traitement. Par exemple, un facteur de pondération peut être attribué aux dossiers en fonction du nombre d'heures ou de mois de traitement que nécessitent ces dossiers.

Exemple 1

Une direction donnée doit, conformément à la loi, traiter 20 565 dossiers en néerlandais et 20 261 en français. Bien que la plupart des dossiers prennent environ un mois pour les traiter, certains nécessitent plus de temps. Une pondération des dossiers doit donc être appliquée en fonction du nombre de mois nécessaires pour les traiter.

Cette pondération donne le tableau suivant :

Temps nécessaire pour le traitement de dossiers	Facteur de pondération	Nombre de dossiers			
		N		F	
		# dossiers	Avec pondération	# dossiers	Avec pondération
+/- 1 mois	x 1	20.348	20.348	19.814	19.814
+/- 3 mois	x 3	214	642	442	1.326
+/- 6 mois	x 6	0	0	4	24
+/- 12 mois	x 12	3	36	1	12
Volume de travail en chiffres absolus	/	20.565	21.026	20.261	21.176
Volume de travail en %	/	/	**49,82**	/	**50,17**

De la pondération en fonction de la durée du traitement, il ressort que le volume des dossiers traités en néerlandais et en français s'élève respectivement à 49,82% et 50,17%, ce qui signifie un rapport différent si on tient compte uniquement du nombre de dossiers en néerlandais et en français (50,37% néerlandais et 49,43% français).

Les dossiers localisables dans la région de langue allemande ou à l'étranger; ou encore les dossiers introduits par des particuliers germanophones ou étrangers doivent également être inclus dans les comptages. Toutefois, comme la loi ne précise pas si ces dossiers doivent être traités en français ou en néerlandais, la moitié de ces fichiers doit être considérée comme un dossier traité en français et l'autre moitié comme un dossier traité en néerlandais.

Lorsque des dossiers sont localisés ou localisables dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, ils doivent être comptés comme francophones ou néerlandophones sur la base de la langue, le français ou le néerlandais, dans laquelle le dossier a été introduit par le particulier ou encore la langue dont a fait usage ce particulier pendant le traitement de ce dossier.

Exemple 2

Une direction donnée traite au total 46.284 dossiers, dont 19.160 dans la région de langue néerlandaise, 13.458 dans la région de langue française, 6.786 dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, 2.524 dans la région de langue allemande et 4.356 à l'étranger. Sur un total de 6.786 dossiers dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, 4.365 ont été introduits par un particulier francophone et 2.421 par un particulier néerlandophone.

Étant donné que les dossiers ne diffèrent pas particulièrement en termes de temps de travail, aucun facteur de pondération ne doit être utilisé.

50% des cas localisés ou localisables dans la région de langue allemande et à l'étranger doivent être considérés comme des fichiers qui auraient dû être traités en français.

50% des cas localisés ou localisables dans la région de langue allemande et à l'étranger doivent être considérés comme des fichiers qui auraient dû être traités en néerlandais.

Le tableau ci-dessous reprend les données ci-dessus :

Les dossiers sont localisables ou localisés	Nombre total de dossiers	Traitement en néerlandais	Traitement en français
Dans la Région de langue néerlandaise	19.160	19.160	0
Dans la Région de langue française	13.458	0	13.458
Dans la Région bilingue de Bruxelles-Capitale	6.786	2.421	4.365
Dans la Région de langue allemande	2.524	1.262	1.262
A l'étranger	4.356	2.178	2.178
Volume de travail en chiffres absolus	46.284	25.021	21.263
Volume de travail en %	/	**54,06**	**45,94**

Il résulte du tableau ci-dessus que le volume des dossiers traités en néerlandais et en français pour le service concerné est respectivement de 54,06% et 45,94%

Etape 3 Mention du nombre d'unités physiques par direction ou sous-section et répartition possible

Il convient d'indiquer les éléments suivants par direction ou par sous-section: le nombre d'emplois (statutaires et contractuels) que compte cette direction ou sous-section tel qu'indiqué dans le plan du personnel le plus récent. Il s'agit ici d'une pondération en équivalents temps plein (ETP).

Lorsque la direction ou la sous-section exécute différentes tâches, il faut déterminer, pour chaque type d'activité, le nombre d'ETP affectés à cette tâche (dossiers localisables, étude et conception, etc.).

Les membres du personnel des niveaux supérieurs de la hiérarchie ne doivent pas être pris en compte dans ce comptage. Il en va de même pour les emplois de services locaux et régionaux (services externes).

Exemple 3

Une direction donnée compte 26 fonctionnaires. Deux de ces fonctionnaires travaillent à mi-temps.

18 fonctionnaires, dont deux travaillent à temps partiel, sont responsables du traitement des dossiers localisables. Il ressort des comptages réalisés que le volume des dossiers traités en néerlandais et en français pour l'activité concernée représente respectivement 54,06% et 45,94%.

6 fonctionnaires sont chargés de la recherche scientifique. Ils effectuent donc des tâches d'étude et de conception.

2 fonctionnaires assurent le secrétariat de la direction. Ils effectuent donc des tâches d'appui au bénéfice de la direction.

Critère	# de fonctionnaires	# ETP	Répartition à appliquer (en %)	
			N	F
Dossiers comptabilisés	18	17	54,06	45,94
Etude et conception	6	6	50	50
Services d'appui (au bénéfice de la direction)	2	2	Moyenne de la direction	Moyenne de la direction

Si le nombre d'ETP chargés d'une activité donnée ne peut être directement déterminé pour une direction ou sous-section, il est possible d'estimer la répartition entre les différentes activités et d'utiliser celle-ci pour déterminer le nombre d'ETP chargés du traitement de dossiers qui peuvent être comptabilisés, de tâches d'étude et de conception, de tâches effectuées au bénéfice du service, de la direction ou de la sous-section, ...

Exemple 4

Une direction donnée compte 20 fonctionnaires en activité ; tous travaillent temps-plein.

On a estimé que 60% des activités de cette direction consistent à traiter des dossiers localisables et que 40% des activités de cette gestion relèvent des tâches d'étude et de conception.

Les comptages effectués font apparaître que le volume des dossiers traités en néerlandais et en français pour le service concerné s'élève respectivement à 54,06% et 45,94%.

Critère	# fonctionnaires	Proportion des activités (en %)	# ETP	Proportion à appliquer (en %)	
				N	F
Dossiers comptabilisés	20	60	12	54,06	45,94
Etude et conception		40	8	50	50

Etape 4 Calcul de la moyenne de la direction ou sous-section

Lorsqu'une direction ou une sous-section accomplit certaines tâches au bénéfice de la direction ou la sous-section, la moyenne du volume de travail pondéré des dossiers traitées dans l'une et l'autre langue de la direction ou du service concerné, doit être utilisée comme ratio.

Cette moyenne de la direction ou sous-section est calculée de la manière suivante :

1. multiplier le nombre d'ETP par activité par la proportion à appliquer en %;
2. additionner le résultat de la pondération (F et N séparément)
3. la moyenne (N) en % est le rapport entre la somme des résultats de la pondération pour N et la somme de l'addition des résultats de la pondération pour N et F
4. la moyenne (F) en % est le rapport entre la somme des résultats de la pondération pour F et la somme de l'addition des résultats de la pondération pour N et F

Exemple 5

Lorsqu'on applique les étapes de calcul ci-dessus aux données de l'exemple 3, on obtient les résultats suivants :

1. *pour les dossiers comptabilisés N: 17 x 54,06 = 919,02*
   pour les dossiers comptabilisés F: 17 x 45,96 = 780,98
   pour étude et conception N: 6 x 50 = 300
   pour étude et conception F: 6 x 50 = 300
2. *addition résultats N: 919,02 + 300 = 1219,02*
   addition résultats F: 780,98 + 300 = 1080,98
3. *moyenne N de la direction: 1219,02/ (1219,02+1080,98) = 0,5300 = 53,00 %*
   moyenne F de la direction: 1080,98/ (1219,02+1080,98) = 0,4700 = 47,00 %

Critère	# ETP	Proportion à appliquer (en %)		Résultat de la pondération	
		N	F	N	F
Dossiers comptabilisés	17	54,06	45,94	919,02	780,98
Etude et conception	6	50	50	300	300
Total (en chiffres absolus)				1219,02	1080,98
Services d'appui (au bénéfice de la direction)	2	(1219,02/(1219,02 + 1080,98))= **53,00**	(1080,98/ (1219,02 + 1080,98)) = **47,00**		

La moyenne des directions concernées s'élève dès lors à 53,00% N et 47,00% F

Remarque: la moyenne (N) en % peut également être calculée en déterminant le rapport entre l'addition des résultats de la pondération pour N et la multiplication par 100 du nombre d'ETP ne travaillant pas pour les services d'appui. La moyenne (F) en % peut également être calculée en déterminant le rapport entre l'addition des résultats de la pondération pour F et la multiplication par 100 du nombre d'ETP ne travaillant pas pour les services d'appui.

Exemple 5 (alternative)

1. *pour les dossiers comptabilisés N: 17 x 54,06 = 919,02*
   pour les dossiers comptabilisés F: 17 x 45,96 = 780,98
   pour étude et conception N: 6 x 50 = 300
   pour étude et conception F: 6 x 50 = 300
2. *addition résultats N: 919,02 + 300 = 1219,02*
   addition résultats F: 780,98 + 300 = 1080,98
3. *nombre d'ETP ne travaillant pas pour les services d'appui: 25-2=23*
4. *moyenne N de la direction: 1219,02/(23x100) = 0,5300 = 53,00 %*
   moyenne F de la direction: 1080,98/(23x100) = 0,4700 = 47,00 %

Etape 5 Collecte de données dans un tableau final synoptique

Les données récoltées par direction ou par sous-section (les activités, les différentes répartitions basées sur les comptages ou les critères et nombre d'ETP) doivent être rassemblées dans un tableau final récapitulatif.

Etape 6 Calcul de la moyenne finale du cadre

Après la collecte de toutes les données dans le tableau final, il faut calculer la moyenne finale de ce cadre à l'aide de ce tableau.

Cette moyenne finale de la direction ou de la sous-section est calculée de la manière suivante :

1. multiplier le nombre d'ETP par activité et par direction ou sous-section par la proportion à appliquer en %;
2. additionner les résultats de la pondération (F et N séparément);
3. la moyenne finale (N) en % est le rapport entre l'addition des résultats de la pondération pour N et l'addition des résultats de la pondération pour F et N;
4. la moyenne finale (F) en % est le rapport entre l'addition des résultats de la pondération pour F et l'addition des résultats de la pondération pour F et N.

Cette moyenne finale correspond au pourcentage qui doit être repris dans l'arrêté (royal) fixant les cadres linguistiques des degrés inférieurs de la hiérarchie.

Exemple 6 (données chiffrées du dossier justificatif de l'arrêté royal fixant les cadres linguistiques du SPF Justice) [46]

Services centraux du Service public fédéral Justice					
Critères	**# ETP**	**Volume de travail en %**		**Résultat de la pondération**	
		N	**F**	**N**	**F**
DG Organisation judiciaire					
Etude et conception	28,7	50,00	50,00	1.435,00	1.435,00
International	3	50,00	50,00	150,00	150,00
Dossiers comptabilisés	165,3	55,45	44,55	9.165,88	7.364,12
Services d'appui (au bénéfice de la DG)	2	54,57	45,43	109,14	90,86
DG Législation, Droits fondamentaux et Libertés					
Etude et conception	102,8	50,00	50,00	5.140,00	5.140,00
International	2	50,00	50,00	100,00	100,00
Dossiers comptabilisés	84,2	46,88	53,12	3.947,30	4.472,70
Services d'appui (au bénéfice de la DG)	3	48,61	51,39	145,83	154,17
DG Etablissements Pénitentiaires					
Etude et conception	141,5	50,00	50,00	7.075,00	7.075,00
Dossiers comptabilisés	72,5	47,17	52,83	3.419,82	3.830,18
Services d'appui (au bénéfice de la DG)	6	49,04	50,96	294,24	305,76

[46] CPCL 29 juin 2018, n 50.224

Service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion					
Etude et conception	18	50,00	50,00	900,00	900,00
Dossiers comptabilisés	9	57,50	42,50	517,50	382,50
Services d'appui (au bénéfice du SE)	7	52,50	47,50	367,50	332,50

Service d'encadrement Personnel & Organisation					
Etude et conception	47,64	50,00	50,00	2.382,00	2.382,00
Dossiers comptabilisés	72,81	49,47	50,53	3.601,91	3.679,09
Services d'appui (au bénéfice du SE)	7,55	49,68	50,32	375,08	379,92

Service d'encadrement technologies d'information et de communication					
Etude et conception	93	50,00	50,00	4.650,00	4.650,00
Services d'appui (au bénéfice du SE)	1	50,00	50,00	50,00	50,00

Services du Président					
Etude et conception	104	50,00	50,00	5.200,00	5.200,00
Dossiers comptabilisés	32	51,78	48,22	1.656,96	1.543,04
Services d'appui (au bénéfice des services du Président)	149	50,42	49,58	7.512,58	7.387,42

Moniteur belge					
Etude et conception	40	50,00	50,00	2.000,00	2.000,00
Dossiers comptabilisés	42	57,82	42,18	2.428,44	1.771,56

Commission des jeux de hasard					
Etude et conception	12,7	50,00	50,00	635,00	635,00
Dossiers comptabilisés	19,9	52,96	47,04	1.053,90	936,10
Services d'appui (au bénéfice de la commission des jeux de hasard)	0,4	51,81	48,19	20,72	19,28

Centre d'information et d'avis sur les organisations sectaires nuisibles					
Etude et conception	2,25	50,00	50,00	112,50	112,50
Dossiers comptabilisés	0,75	23,53	76,47	17,65	57,35
Services d'appui (au bénéfice du centre)	4	43,38	56,62	173,52	226,48

Total	**1.274**	64637,5/ (64637,5 + 62762,5) = **50,74**	62762,5/ (64637,5 + 62762,5) = **49,26**	**64637,5**	**62762,5**

La moyenne finale du cadre est de 50,74% N et 49,26% F. Ces pourcentages doivent donc être repris aux troisième, quatrième et cinquième degrés de la hiérarchie dans la fixation des cadres linguistiques du SPF Justice.

Les degrés de la hiérarchie pour le SPF Justice devraient donc être fixés comme suit :

Degrés de la hiérarchie	Cadre néerlandais (en %)	Cadre français (en %)
1er degré	50	50
2è degré	50	50
3è degré	50,74	49,26
4è degré	50,74	49,26
5è degré	50,74	49,26

Remarque: lorsque certaines directions ou sous-sections exercent des activités au bénéfice de l'ensemble du service, il faut utiliser la moyenne finale de l'ensemble du cadre pour ces activités. Par conséquent, ces activités ainsi que les ETP qui leur sont affectés, ne doivent pas être pris en compte lors des calculs permettant d'établir la moyenne finale. Dans le tableau final, il faut uniquement indiquer que la moyenne finale doit être utilisée pour ces activités.

Exemple 7

Critères	# ETP	Volume de travail en %		Résultat de la pondération	
		N	F	N	F
Direction 1					
Etude et conception	14	50,00	50,00	700,00	700,00
Dossiers comptabilisés	70	52,45	47,55	3,671,50	3.328,50
Direction 2					
Etude et conception	101	50,00	50,00	5.050,00	5.050,00
Dossiers comptabilisés	78	46,36	53,64	3.616,08	4,183,92
Services d'appui (au bénéfice de l'ensemble du service)	12	Moyenne finale	Moyenne finale	/	/
Service d'encadrement 1					
Services d'appui (au bénéfice de l'ensemble du service)	6	Moyenne finale	Moyenne finale	/	/
Total	**281**	13037,58/ (13037,58 + 13262,42) = **49,57**	13262,42/ (13037,58 + 13262,42) = **50,43**	**13037,58**	**13262,42**

La moyenne finale pour ce service est de 49,57% N et 50,43 F.

Pour les activités exercées par la direction 2 et le service d'encadrement 1 au bénéfice de l'ensemble du service, il suffit de mentionner dans le tableau le nombre d'ETP affectés à ces activités ainsi que le mention « moyenne finale » dans les colonnes « volume de travail en% ».

Remarque: la moyenne (N) en % peut également être calculée en déterminant le rapport entre l'addition des résultats de la pondération pour N et la multiplication par 100 du nombre d'ETP ne travaillant pas pour les services d'appui. La moyenne (F) en % peut également être calculée en

déterminant le rapport entre l'addition des résultats de la pondération pour F et la multiplication par 100 du nombre d'ETP ne travaillant pas pour les services d'appui.

Exemple 7 (alternative pour le calcul final)

1. nombre d'ETP ne travaillant pas pour les services d'appui : 281-12-6= 263
2. moyenne N de la direction : 13037,58/(263x100) = 0,5300 = 53,00 %
   moyenne F de la direction : 13262,42/(263x100) = 0,4700 = 47,00 %

G Résumé de la méthode

Etape 1	Listage des tâches essentielles et application des critères
Etape 2	Réalisation des comptages (N/F)
Etape 3	Nombre d'unités physiques par direction ou sous-section et répartition possible
Etape 4	Calcul de la moyenne de la direction ou sous-section
Etape 5	Collecte des données dans un tableau final synoptique
Etape 6	Calcul de la moyenne finale du cadre

Section 7 Consultation des organisations syndicales

Les organisations syndicales reconnues doivent être consultées lors de l'élaboration de l'arrêté fixant les cadres linguistiques (article 54 LLC, voir plus haut: section 4: Exigences formelles lors de l'établissement des degrés de la hiérarchie et des cadres linguistiques, 6)

Le dossier transmis par le ministre responsable à la CPCL doit contenir les lettres adressées aux syndicats (normalement les trois syndicats représentatifs) (voir plus haut). L'avis leur est demandé dans un délai d'au moins 10 jours.

La réponse des syndicats elle-même ne doit pas être communiquée à la CPCL.

Section 8 Avis préalable de la CPCL

A Dispositions légales

Art. 43, § 3, alinéa cinq LLC *– Les propositions de répartition des emplois entre les divers cadres linguistiques sont soumises à l'avis préalable de la Commission permanente de contrôle linguistique.*

Art. 43ter, § 4, alinéa six LLC *– Les propositions de répartition des emplois entre les cadres linguistiques sont soumises à l'avis préalable de la Commission permanente de contrôle linguistique.*

Art. 43ter, § 4, alinéa sept LLC *– Chaque service fait parvenir sa proposition à la Commission permanente de contrôle linguistique dans un délai d'un mois après l'expiration de la sixième année. Cette commission rend son avis au plus tard dans les trois mois de la réception de la répartition des emplois envisagée. Ce dit délai est un délai d'échéance. Cette procédure n'a aucune incidence sur le nouveau délai de six ans.*

Le projet de décision doit toujours être soumis pour avis à la CPCL. La demande d'avis doit contenir une motivation de la manière dont a été obtenue la répartition des emplois.

Cette motivation doit comporter au minimum les éléments suivants par département ou sous-département : le nombre d'ETP, le nombre de dossiers F et N en chiffres absolus et la proportion d'éventuelles tâches d'étude et de conception, d'activités à caractère international, de tâches effectuées au bénéfice du service, ...

Le recours à la proportion 50/50 et à l'application de la moyenne générale du cadre ou d'une direction ou sous-section, doit toujours être motivé.

B Contenu du dossier à introduire

Lorsque le projet d'arrêté fixant les cadres linguistiques est transmis pour avis à la CPCL, le dossier de demande d'avis relative à l'arrêté doit contenir les documents suivants :

a. l'acte de fondation et les statuts de l'organisme ou du service concerné ainsi qu'une brève description des tâches réglementaires du service ;
b. un extrait du plan de personnel le plus récent qui exprime les besoins du personnel en équivalents temps plein (ETP) pour les services concernés ;
c. un organigramme du service ;
d. le projet d'arrêté fixant les cadres linguistiques ;
e. l'estimation du volume des affaires traitées en français et en néerlandais pour une période de référence significative sur la base de la méthode décrite au point F (voir plus haut) ;
f. les lettres adressées aux organisations syndicales reconnues, consultées au sujet du projet (voir plus haut, point H).

Attention : le dossier doit également être transmis à la CPCL par voie électronique en version Word en français et en néerlandais (adresse e-mail : info@vct-cpcl.be).

Section 9 Durée de validité des cadres linguistiques

La période de validité des cadres linguistiques est de 6 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté fixant les cadres linguistiques (article 43, § 3, alinéa premier et 43ter, § 4, alinéa premier LLC, voir plus haut).

Toutefois, si le volume des affaires à traiter en F / N ou l'importance des régions linguistiques évoluent de manière radicale avant l'échéance de validité des cadres linguistiques, par exemple suite à une restructuration en profondeur telle que la suppression ou au contraire la création d'une direction, un nouveau projet d'arrêté (royal) doit être soumis à la CPCL avec un nouveau dossier contenant des données chiffrées recalculées en fonction des changements intervenus.[47]

[47] CPCL 30 mars 2006, n° 38.053.

Section 10 Procédures particulières

A Nouvelles institutions

Lorsqu'il faut créer des cadres linguistiques pour une nouvelle institution, il n'est pas possible de procéder à une estimation du volume de travail des affaires traitées étant donné qu'elles n'ont été confiées que récemment à cette institution.

Pour cette raison, on est obligé d'établir des cadres linguistiques provisoires pour les nouvelles institutions.

1° Création d'une institution entièrement nouvelle

Lors de la création d'une nouvelle institution *ab initio,* la CPCL a accepté la proportion provisoire de 50% F – 50% N pour les services concernés pour une période de 3 ans.

Dès qu'il sera possible d'établir une évaluation chiffrée du volume de travail, après au moins six mois de fonctionnement, un nouveau projet doit être déposé devant la CPCL.[48]

2° Absorption ou fusion de services ou d'institutions existants afin de constituer une nouvelle entité

Lorsqu'une nouvelle institution est créée suite à l'absorption ou à la fusion de services ou institutions existants, il ne faut pas utiliser la proportion de 50% F – 50% N. Conformément à la jurisprudence de la CPCL, il faut conserver la proportion des cadres linguistiques des services ou institutions existants et ce moyennant certaines conditions.

L'avis est émis sous réserve et est prolongé pour une période d'un an. La CPCL renvoie dans ses avis à la double fonction que doivent remplir les cadres linguistiques telle qu'elle apparaît dans la jurisprudence du Conseil d'Etat et précise ceci :

> « En tenant compte de la particularité du regroupement de services préexistants bénéficiant de cadres linguistiques valables de l'autorité d'origine ainsi que des deux critères subsidiaires de répartition, à savoir le respect égal des deux langues nationales et le respect des intérêts moraux et matériels des deux communautés linguistiques, mais en tenant compte aussi de l'absence de données chiffrées et statistiques, la CPCL n'émet qu'un avis sous réserve au sujet de la répartition proposée aux degrés 3 à 6 et ce pour une période d'un an. »[49]

A l'expiration de ce délai d'un an, la nouvelle institution introduit un nouveau projet de cadres linguistiques selon la procédure normale.

3° La nouvelle institution n'exerce pas de tâches nouvelles

Lorsqu'une nouvelle institution assure uniquement des activités précédemment exercées au sein d'autres organisations et ne doit pas prendre en charge de nouvelles activités, la CPCL a approuvé la possibilité de se baser sur la situation préexistante au sein des organisations en question, en termes de traitement des dossiers dans l'une ou l'autre langue pour l'évaluation du volume de travail.

---

[48] Avis CPCL n° 48.148 du 10 juin 2016; 47.053 du 22 mai 2015; 46.011 du 23 janvier 2014; 36.021 du 11 mars 2004.
[49] Avis CPCL n° 47.178 du 20 novembre 2015; 47.191 du 4 décembre 2015.

Le volume de travail peut dès lors être calculé selon la méthode suivante :

- dans une première phase, le volume de travail par rôle linguistique, par service et pour chaque activité qui provient des services dont les activités sont reprises par la nouvelle institution, est repris et examiné ;

- dans une seconde phase, l'ensemble de ces données est introduit dans un cadre linguistique dont la validité est appréciée en fonction de la législation linguistique.

Dès que les chiffres relatifs à la gestion de dossiers dans la nouvelle institution sont disponibles, un nouveau projet doit être introduit auprès de la CPCL.[50]

B Prolongation d'un cadre linguistique encore valable

Dans des cas exceptionnels, il est possible d'introduire auprès de la CPCL une demande de prolongation des cadres linguistiques.

Cette demande peut exceptionnellement être introduite lorsqu'il est impossible d'élaborer de nouveaux cadres linguistiques suite à une réorganisation majeure des services ou des activités, de l'absorption d'un nouveau service, etc. La prolongation des cadres linguistiques doit être dûment motivée.

La prolongation n'est possible que sur la base de cadres linguistiques toujours valables. Lorsque des cadres linguistiques ont déjà expiré et ne sont donc plus valables, la prolongation est impossible. [51]

La prolongation ne peut excéder un an.

La procédure de prolongation d'un cadre linguistique encore valable a été simplifiée. Le projet d'arrêté doit simplement être accompagné d'une lettre du ministre responsable dans laquelle sont exposées les raisons spécifiques qui justifient le renouvellement.

La décision de prolonger le cadre linguistique doit être publiée.

C Cadres linguistiques provisoires lors d'une restructuration

Dans certains cas, par exemple lorsque le processus de modification ou de restructuration de services, de création d'une nouvelle institution ou encore de fusion de services, s'étale dans le temps, il est nécessaire d'élaborer des cadres linguistiques rapidement et ce pour une période qui excède un an. On peut prévoir dans ce cas une période de transition entre l'expiration des cadres linguistiques de l'institution requérante et le moment où s'effectue de la réorganisation. Quoi qu'il en soit, les périodes sans cadre linguistique doivent être évitées à tout prix.

Dans ce cas, il est possible d'établir des cadres linguistiques provisoires dans lesquels sont reprises les mêmes proportions que celles de l'arrêté fixant les cadres linguistiques précédent. La demande d'établissement de cadres linguistiques provisoires et la période souhaitée de la reprise des activités dans la nouvelle entité, doivent être dûment motivées.

[50] CPCL 21 septembre 2018, n° 50.304.
[51] CPCL 21 septembre 2018, n° 50.314.

Il est possible de recourir à des cadres provisoires basés sur les chiffres des cadres précédents une seule fois afin d'éviter le non-respect des dispositions impératives des LLC, on ne peut donc y recourir une deuxième fois.[52]

La procédure à suivre pour demander l'avis de la CPCL concernant les cadres linguistiques provisoires est similaire à la procédure classique (projet d'arrêté, plan de personnel, consultation des syndicats, ...).

Ces cadres linguistiques doivent être publiés au Moniteur belge pour être valables.

Une nouvelle procédure « normale » devra être lancée dès qu'il sera possible d'estimer le volume des affaires sur la base d'une période de référence suffisante.

Section 11 Effet rétroactif des cadres linguistiques

Il est illégal de donner un effet rétroactif à un arrêté fixant les cadres linguistiques en vue de valider des nominations intervenues en l'absence de cadres linguistiques valables.

Dans son avis n° 3070 du 18 février 1971, la CPCL a précisé ce qui suit :

> « La Commission prend acte de l'avis du Conseil d'Etat selon lequel, pas plus que les autres autorités administratives, le Roi ne dispose, en principe, du pouvoir de valider des actes administratifs illégaux;
>
> qu'il ne peut pas plus couvrir l'illégalité d'une décision individuelle par la rétroactivité donnée à un acte qui n'est pas un règlement que par la rétroactivité donnée à un acte réglementaire;
>
> qu'enfin la rétroactivité n'est pas licite si elle porte atteinte à des droits acquis. (…)
>
> que la rétroactivité donnée à un arrêté royal fixant un cadre linguistique, tout en pouvant présenter un certain intérêt, ne peut avoir pour effet de valider automatiquement ou nécessairement des nominations irrégulières (…) dans les services visés à l'article 43, dont le cadre linguistique n'était pas fixé ; (…)
>
> La Commission prend également acte de l'avis du Conseil d'Etat selon lequel la rétroactivité ne serait pas nécessairement dénuée de tout intérêt;
>
> que notamment, le fait de donner un effet rétroactif aux cadres linguistiques, aurait pour conséquence qu'après leur entrée en vigueur, des nominations pourraient être faites avec effet rétroactif dans le cas où il est permis de faire rétroagir des nominations, que celles-ci soient nouvelles ou faites après l'annulation ou le retrait d'actes de nominations irrégulières (ex. promotion avec effet rétroactif d'agents chargés de fonctions supérieures en attendant l'entrée en vigueur des cadres linguistiques – promotion nouvelle d'agents dont la promotion a été retirée ou annulée).»[53]

[52] CPCL 30 juin 2017, n° 49.150.
[53] CPCL 18 février 1971, n° 3070

D’après la jurisprudence constante de la CPCL, un effet rétroactif peut être accordé à un cadre linguistique aux conditions suivantes :

1. en aucun cas il ne s'agit de régulariser des actes qui ont été pris antérieurement en dehors des limites d'un cadre linguistique valable; les nominations et promotions ne peuvent se faire que dans les limites du futur cadre linguistique, aucune nomination ne peut être considérée comme valable si elle a été faite antérieurement; le principe de la continuité du service public ne peut prévaloir à l'encontre d'un prescrit légal lequel est en outre d'ordre public;

2. il doit s'agir de mesures d'ordre général résultant de mesures de programmation sociale ou découlant de dispositions relatives à des réformes de carrière (période transitoire, passage d'une carrière à l'autre);

1. selon le Conseil d'Etat, la rétroactivité ne peut jamais porter atteinte aux droits des personnes, aux droits de tiers; cela signifie que par la rétroactivité notamment, on ne pourra jamais mettre hors compétition des candidats qui réuniraient au moment de la nomination les conditions d'ancienneté alors que ces mêmes personnes ne seraient pas dans les conditions à la date à laquelle les nominations rétroagissent.[54]

Section 12 Publication au Moniteur belge

L’arrêté déterminant les cadres linguistiques doit être publié au Moniteur belge pour son entrée en vigueur. Cette obligation s’applique également à la prolongation des cadres linguistiques existants ainsi qu’aux cadres linguistique provisoires.

Il convient de donner copie de cette publication au Moniteur belge à l’administration de la CPCL ou encore de lui en communiquer la date.

[54] Avis CPCL n°s 38.256 du 21 décembre 2006; 49.099 du 21 avril 2017; 50.209 du 29 juin 2018.

Chapitre III Mission de contrôle de la CPCL

Les SPF, SPP et autres institutions publiques doivent transmettre chaque année à la CPCL un tableau avec les effectifs F/N en place à tous les degrés de la hiérarchie (statutaires, contractuels ou toute autre catégorie de personnel).

Sur la base de ces données, la CPCL procèdera à une analyse particulière du contrôle des cadres linguistiques et effectifs dans le rapport annuel qui est remis aux Chambres législatives conformément à l'article 62 LLC.