

EXÉCUTIFS — EXECUTIEVEN

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA FORMATION

F. 93 — 344

27 JUILLET 1992

Décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné (1)

L'Exécutif de la Communauté française,

Sur proposition du Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique, de l'Aide à la Jeunesse et des Relations internationales,

Arrête :

Le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique, de l'Aide à la Jeunesse et des Relations internationales est chargé de présenter au Conseil de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit :

TITRE Ier. — Du statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné

CHAPITRE Ier. — Dispositions générales

Article 1er. § 1er. Le présent décret s'applique :

1° aux membres du personnel subsidiés des établissements d'enseignement libres subventionnés et des homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe, qui exercent leurs fonctions dans l'enseignement de plein exercice ou dans l'enseignement de promotion sociale ou dans l'enseignement à horaire réduit;

2° aux pouvoirs organisateurs de ces établissements d'enseignement.

§ 2. Par dérogation au § 1er, le présent décret ne s'applique pas :

1° aux membres du personnel subsidiés de la catégorie du personnel administratif.

2° aux membres du personnel subsidiés ainsi qu'aux pouvoirs organisateurs des établissements d'enseignement libres subventionnés de niveau supérieur de type long ou de niveau universitaire.

§ 3. Le présent décret s'applique aux membres subsidiés du personnel dans l'exercice de leur fonction de maître ou de professeur de religion.

Par « religion », il faut entendre l'un des cultes visés à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Les dispositions du présent décret qui sont spécifiques aux maîtres et professeurs de religion ne leur sont applicables que dans la mesure où ils exercent leur charge d'enseignement en cette qualité.

Art. 2. Pour l'application du présent décret, les titres de capacité qui sont déterminés en exécution de l'article 12bis § 2, de la loi du 29 mai 1959 précitée et des articles 10 et 17, § 4, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur peuvent être des diplômes, des certificats, des brevets, des attestations, des années d'expérience utile ou une notoriété professionnelle ou scientifique.

L'expérience utile est constituée par le temps passé, soit dans un service ou un établissement public ou privé, soit dans l'enseignement, soit dans un métier ou une profession. L'Exécutif décide si l'expérience utile a contribué à assurer la formation requise pour la fonction à conférer.

L'expérience utile est prouvée suivant les règles fixées pour le personnel de l'enseignement de la Communauté.

Art. 3. § 1er. Pour l'application du présent décret, on entend par « emploi vacant » l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel engagé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté et pour lequel une demande de subventionnement a été introduite.

§ 2. Pour l'application du présent décret, les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1er sont classées en fonctions de recrutement, en fonctions de sélection ou fonctions de promotion conformément au classement applicable dans l'enseignement la Communauté à l'exception des fonctions de sélection du personnel enseignant dans l'enseignement normal moyen et dans l'enseignement normal technique moyen, qui sont classées en fonctions de recrutement.

§ 3. Pour l'application du présent décret, les notions de « fonction principale » et de « fonction accessoire » doivent s'entendre au sens de l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du ministère de l'Instruction publique et de l'arrêté royal du 10 mars 1965 portant statut pécuniaire du personnel des cours à horaire réduit relevant du ministère de l'Éducation nationale et de la Culture, tels qu'ils ont été modifiés.

§ 4. Pour l'application du présent décret, on entend par « règles complémentaires de la commission paritaire compétente », les règles qui sont fixées en complément au présent statut par les commissions paritaires visées à l'article 91 auxquelles un arrêté de l'Exécutif a attribué force obligatoire, conformément à l'article 97.

(1) Session extraordinaire 1992.

Documents du Conseil. — N° 61. — N° 1 : Projet de décret. — N° 2 : Rapport. — N° 3 : Amendements.

Comptes rendus intégraux. — Discussion. Séance du 26 janvier 1993. — Adoption. Séance du 26 janvier 1993.

§ 5. Pour l'application du présent décret, on entend par « enseignement confessionnel » un enseignement basé sur une religion déterminée à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et donné avec l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe, et on entend par « enseignement non confessionnel » un enseignement qui opte pour ce choix ou un enseignement qui ne satisfait pas aux conditions pour être un enseignement confessionnel.

§ 6. Pour l'application du présent décret, on entend par « établissements du même caractère » un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement confessionnel d'une même religion ou un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement non confessionnel, distingués à leur demande selon la philosophie dont ils se réclament ou regroupés dans le cas contraire.

Art. 4. Est nulle et non avenue, toute clause contractuelle, toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent statut ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes rendues obligatoires par un arrêté de l'Exécutif.

Art. 5. Lorsque les membres du personnel sont engagés en vue de l'exécution de tâches de délégation, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataire du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel. La preuve du contraire n'est pas admise.

Art. 6. En cas de dommage causé par le membre du personnel au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Le membre du personnel n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Art. 7. Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les Chambres de recours.

Art. 8. Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

CHAPITRE II. — Devoirs

Section Ire. — Devoirs du Pouvoir organisateur

Art. 9. Le Pouvoir organisateur a l'obligation :

1° de faire travailler le membre du personnel dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du membre du personnel, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des membres du personnel, et en particulier des jeunes membres du personnel;

5° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant aux membres du personnel. Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

Art. 10. Lorsque le contrat prend fin, le Pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer aux membres du personnel tous les documents sociaux.

Art. 11. A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel apte à travailler au moment de se rendre au travail:

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu de travail pourvu que ce retard ou cette absence soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux de travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Art. 12. Les membres du personnel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

Section II. — Devoirs des membres du personnel

Art. 13. La présente section s'applique aux membres du personnel engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

Art. 14. Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement où ils exercent leurs fonctions.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets et règlements, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement.

Art. 15. Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et avec les parents des élèves. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement. Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Art. 16. Les membres du personnel ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique ou commerciale.

Art. 17. Les membres du personnel doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements où ils exercent leurs fonctions.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Art. 18. Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Art. 19. Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 20. Les membres du personnel ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité.

Ils ne peuvent adhérer, ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

L'exercice des droits de la citoyenneté belge ou européenne que possèdent les membres du personnel est toujours respecté.

Art. 21. Les membres du personnel doivent respecter les obligations fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif de l'établissement d'enseignement dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Section III. — Incompatibilités

Art. 22. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement de l'enseignement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 23. En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 22, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la Commission paritaire compétente.

La Commission paritaire émet son avis dans les trente jours de la réception de la demande.

Art. 24. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement de l'enseignement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire au caractère spécifique du projet éducatif de cet établissement d'enseignement.

Art. 25. Les incompatibilités fixées à l'article 24 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

Art. 26. Le pouvoir organisateur qui constate qu'un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l'article 22, incompatible avec sa fonction dans l'enseignement ou qui est, au sens de l'article 24, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif de l'établissement d'enseignement, le lui notifie par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Le membre du personnel peut, sauf en cas de faute grave, se prémunir contre tout risque de voir mettre un terme à son contrat en établissant qu'il n'exerce plus l'occupation qu'il lui est fait grief d'avoir eue.

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel, sauf s'il introduit un recours, dans le mois, devant le tribunal du travail.

Le membre du personnel qui introduit un recours reste en activité de service, sauf s'il a été suspendu préventivement dans les conditions prévues à l'article 87.

Section IV. — Protection de la vie privée

Art. 27. Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée des membres du personnel.

CHAPITRE III. — De l'accès aux fonctions de recrutement

Section Ire. — Dispositions générales

Art. 28. Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par les membres du personnel engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

Art. 29. Lors du premier engagement dans l'enseignement, le membre du personnel prête serment suivant les règles fixées par l'Exécutif en exécution de l'article 28, 5^o, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Section II. — Engagement à titre temporaire et personnel temporaire

Art. 30. § 1er. Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur dans une fonction de recrutement s'il ne remplit, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

1^o être Belge, ou ressortissant d'un pays membre des Communautés européennes, sauf dérogation accordée par l'Exécutif;

2^o jouir des droits civils et politiques;

3^o être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2;

4^o remettre, lors de la première entrée en fonction, un certificat médical, daté de moins de six mois, attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;

5^o satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

6^o être de conduite irréprochable;

7^o satisfaire aux lois sur la milice;

8^o ne pas avoir dépassé la limite d'âge de 54 ans, sauf dispense accordée par l'Exécutif.

Le cas échéant, la limite d'âge fixée au 8^o peut être relevée du nombre d'années que l'intéressé peut faire valoir et qui entre en ligne de compte pour l'ouverture du droit à une pension à charge du Trésor.

§ 2. Les maîtres ou professeurs de religion sont engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur sur proposition de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe. Ils sont déchargés de leur fonction de maître ou de professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe.

§ 3. Le pouvoir organisateur ne peut engager un membre du personnel temporaire que dans le respect de la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.

Art. 31. Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement dans une fonction de recrutement, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel.

Cette convention indique :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;
- 4° si l'emploi est vacant ou non, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire;
- 5° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 21 et les incompatibilités visées à l'article 24.

A défaut d'écrit, le membre du personnel est censé être engagé dans la fonction, la charge ou l'emploi qu'il occupe effectivement.

Art. 32. § 1er. Un engagement temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office pour l'ensemble ou pour une partie de la charge :

- 1° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement;
- 2° au moment où l'emploi du membre du personnel temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel :
 - a) par application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi et sur la réaffectation;
 - b) suite à une mutation;
 - c) suite à un engagement à titre définitif;
- 3° à partir de la date où la fonction exercée ne peut plus être subventionnée entièrement ou partiellement pour des raisons indépendantes du pouvoir organisateur;
- 4° au plus tard le dernier jour de l'année scolaire au cours de laquelle l'engagement a été fait;
- 5° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte.

§ 2. Un engagement temporaire dans une fonction de recrutement prend également fin pour l'ensemble ou pour une partie de la charge par préavis, conformément aux dispositions des articles 36 et 38, pour motif grave, conformément aux dispositions de l'article 37, ou par consentement mutuel.

Art. 33. A l'issue de toute période d'activité, le chef d'établissement remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services prestés par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le volume de l'emploi.

Art. 34. § 1er. Pour tout engagement en qualité de membre du personnel temporaire, au début de chaque année scolaire et dans le cours de cette année scolaire, dans une fonction pour laquelle il possède le titre de capacité prévu à l'article 2 :

1° est prioritaire de plein droit, le membre du personnel qui peut faire valoir 240 jours de service dans la fonction visée en fonction principale auprès du même pouvoir organisateur et répartis sur deux années scolaires au moins;

2° est prioritaire et à condition qu'il ait posé sa candidature, le membre du personnel qui peut faire valoir 480 jours de service en fonction principale répartis sur trois années scolaires au moins, accomplis dans n'importe quelle fonction auprès du même pouvoir organisateur ou auprès d'un autre pouvoir organisateur d'un établissement de l'enseignement libre subventionné de même caractère.

Pour déterminer la période visée au 2°, le pouvoir organisateur peut également tenir compte des services prestés dans un établissement d'enseignement libre subventionné d'un autre caractère ou dans l'enseignement subventionné officiel.

L'ancienneté visée aux 1° et 2° est calculée au 30 juin comme il est prévu à l'article 47, § 1er, 2° et § 2, § 3 et § 4. Elle doit être acquise au cours des cinq dernières années scolaires pour l'application du 1° et, pour l'application du 2°, au cours des dix dernières années scolaires qui précèdent l'année scolaire au cours de laquelle le membre du personnel fait valoir sa priorité.

Par dérogation à l'alinéa précédent, dans l'enseignement supérieur de type court, l'ancienneté visée au 1° et 2° est calculée au 15 juillet.

Il n'est tenu compte des candidats visés en 2° qu'après épuisement de la liste des candidats visés en 1°.

Le pouvoir organisateur choisit parmi les candidats d'un même groupe à la même fonction.

§ 2. Les services auxquels il est mis fin par un licenciement ne sont pas pris en considération pour le calcul des 240 ou 480 jours de services visés au § 1er, 1° et 2°, auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin aux fonctions, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel licencié; sauf en cas de licenciement pour faute grave, ils sont toujours pris en considération auprès d'un autre pouvoir organisateur.

§ 3. La priorité visée au § 1er, 1°, est valable pour des emplois qui sont vacants ainsi que pour des emplois qui ne sont pas vacants mais dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines.

§ 4. Les candidats visés au § 1er, 2°, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité, doivent, sous peine de perte de ce droit pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée, dans un délai d'un mois à partir de la notification de la vacance de l'emploi, auprès des pouvoirs organisateurs de leur choix.

Cette lettre mentionne entre autres, les fonctions auxquelles se rapporte la candidature et éventuellement l'école ou les écoles pour lesquelles elle est valable. Il convient, en outre, de prouver les services suffisants en annexant les attestations visées à l'article 33.

§ 5. L'acte par lequel le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'année scolaire suivante. Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours et pour autant que l'emploi reste occupé par la même personne.

§ 6. Pour l'attribution d'une fonction de la catégorie du personnel directeur et enseignant, les membres du personnel qui possèdent les titres requis bénéficient de la priorité visée au § 1er, 1°, pour l'ensemble des branches pour lesquelles ils possèdent ces titres, exception faite du cours de religion ou de morale non confessionnelle.

Pour l'attribution des mêmes fonctions, les membres du personnel qui possèdent un titre de capacité qui donne droit, sans aucune formalité, à l'octroi d'une subvention sans limitation de durée, bénéficient de la même priorité :

- 1° pour les branches effectivement enseignées;
- 2° pour les branches appartenant à la même spécialité, quand il s'agit de cours techniques, de cours techniques et de pratique professionnelle et de cours de pratique professionnelle;
- 3° pour les formations appartenant à la même spécialité, quand il s'agit de la formation générale et sociale dans l'enseignement spécial;
- 4° pour la formation générale et la formation professionnelle appartenant à la même spécialité, quand il s'agit de l'enseignement à horaire réduit.

§ 7. Pour l'attribution d'une fonction de la catégorie du personnel directeur et enseignant, seuls les membres du personnel qui possèdent les titres requis bénéficient de la priorité visée au § 1er.

Art. 35. § 1er. Le pouvoir organisateur communique, par lettre recommandée à la poste, au FOREm ou à l'ORBEm selon le cas, dans un délai de quinze jours à dater de la vacance, la liste des emplois qui doivent être attribués conformément aux règles fixées à l'article 34 et qui ne peuvent pas être confiés à un membre du personnel bénéficiant de la priorité prévue au § 1er, 1°, de l'article 34.

§ 2. Sur simple demande des candidats, et contre remboursement des frais d'envoi, l'administration compétente du département communique la liste des écoles ou établissements subventionnés avec mention du pouvoir organisateur qui les organise, par province et par niveau et forme d'enseignement.

§ 3. Sur simple demande d'un candidat intéressé, le chef d'établissement donne connaissance des attestations de services visées à l'article 33 des membres du personnel engagés en application de l'article 34, alinéa 1er, 1° et 2°.

Art. 36. § 1er. Sauf s'il est engagé sur base de l'article 34, § 1er, alinéa 1er, 1°, le membre du personnel engagé à titre temporaire peut être licencié moyennant un préavis motivé de quinze jours. Il peut être entendu à sa demande par le pouvoir organisateur.

S'il est engagé sur base de l'article 34, § 1er, alinéa 1er, 1°, le membre du personnel peut être licencié moyennant un préavis de quinze jours pour autant que la chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

S'il est engagé sur base de l'article 34, § 1er, alinéa 1er, 1°, et s'il occupe un emploi vacant, le membre du personnel peut être licencié moyennant un préavis de trois mois pour autant que la chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

§ 2. Dans les cas visés au § 1er, alinéas 2 et 3, le pouvoir organisateur notifie immédiatement au membre du personnel, par lettre recommandée, copie de la demande d'avis à la chambre de recours.

La chambre de recours transmet son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de quarante-cinq jours à partir de la date de la réception de la demande qui lui est faite par le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'aurait pas été suivi.

§ 3. Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la chambre de recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la chambre de recours de se prononcer.

§ 4. S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe, est toujours requis.

Art. 37. § 1er. Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire, sans préavis, pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur.

§ 2. Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles d'être constitutifs de la faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation.

§ 3. Si après l'audition le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs de la faute grave, il peut procéder, dans les trois jours qui suivent l'audition, au licenciement. Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits allégués. Il est notifié à l'autre partie soit par un exploit d'huissier de justice, soit par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Art. 38. Un membre du personnel engagé à titre temporaire peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant un préavis de huit jours.

Il est notifié au pouvoir organisateur par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Art. 39. Sous réserve du licenciement pour faute grave prévu à l'article 37, l'acte par lequel une des parties met unilatéralement fin au contrat doit, à peine de nullité, être notifié à l'autre partie soit par un exploit d'huissier de justice, soit par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

La notification doit, à peine de nullité, mentionner la date à partir de laquelle le préavis commence à courir et la durée de celui-ci.

Si le contrat prend fin par le consentement mutuel des parties, celui-ci est constaté par un écrit qui mentionne la date à laquelle le membre du personnel a déclaré son consentement.

Section III. — Engagement à titre définitif et mutation

Art. 40. Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement, sauf :

1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager dans cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 41.

Art. 41. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande, si aucun des membres de son personnel n'est prioritaire.

La demande de mutation d'un maître de religion ou d'un professeur de religion doit s'accompagner d'un avis favorable de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de recrutement s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel muté doit démissionner dans l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

Art. 42. § 1er. Sous réserve des conditions d'engagement à titre définitif en application dans l'enseignement supérieur non universitaire de type court, nul ne peut être engagé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

1° être Belge ou ressortissant d'un pays membre des Communautés européennes, sauf dérogation accordée par l'Exécutif;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et qui lui donne, sans limitation de durée, accès à l'exercice de la fonction à titre définitif;

4° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

5° être de conduite irréprochable;

6° satisfaire aux lois sur la milice;

7° posséder les aptitudes physiques fixées par l'Exécutif pour les membres du personnel admis au stage dans l'enseignement de la Communauté;

8° compter une ancienneté d'au moins 240 jours de service répartis sur plus d'une année scolaire, prestés auprès du pouvoir organisateur concerné ou, dans le cas de l'article 46, auprès d'un autre pouvoir organisateur d'un établissement du même caractère, calculée selon les modalités prévues à l'article 47;

9° occuper l'emploi en fonction principale;

10° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats;

11° ne pas avoir dépassé la limite d'âge de 55 ans, sauf dispense accordée par l'Exécutif.

Le cas échéant, la limite d'âge visée au 11° peut être relevée du nombre d'années que l'intéressé peut faire valoir pour l'ouverture du droit à une pension à charge du Trésor.

§ 2. Les maîtres et professeurs de religion sont engagés à titre définitif par le pouvoir organisateur sur proposition de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe. Ils sont déchargés de leur fonction de maître ou de professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe.

Art. 43. Chaque année scolaire, au cours du deuxième trimestre, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif. L'obligation d'engager à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel qui font acte de candidature.

Les emplois vacants à conférer sont fixés en fonction de la situation au 1er février qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants le 1er octobre suivant. L'avis qui indique la nature et le volume des emplois offerts, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est transmis, muni d'un accusé de réception, à tous les membres temporaires du personnel qui sont au service du pouvoir organisateur.

Les engagements à titre définitif se font chaque année le 1er octobre dans les seuls emplois dont il est question à l'alinéa précédent qui sont encore vacants à cette date.

Dans les établissements où l'année scolaire débute après le 1er octobre, l'engagement à titre définitif se fait le 1er novembre.

Art. 44. L'engagement à titre définitif et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 45. La personne qui pose sa candidature à l'engagement à titre définitif dans plusieurs emplois différents doit introduire une candidature séparée pour chaque emploi.

Lors de l'engagement à titre définitif, le membre du personnel qui compte au 30 avril une ancienneté de 720 jours au moins, accomplis auprès du pouvoir organisateur dans un emploi de la catégorie en cause, a priorité sur un candidat qui n'a pas cette ancienneté.

L'ancienneté est calculée selon les modalités prévues à l'article 47.

Art. 46. A défaut de candidats, membres de son personnel, qui satisfont aux conditions de l'article 42, un pouvoir organisateur peut engager, à sa demande, un membre du personnel d'un établissement du même caractère, s'il satisfait aux conditions de l'article précité, à l'exception du point 10°.

Art. 47. § 1er. Pour le calcul de l'ancienneté :

1° sont seuls pris en considération les services subventionnés au 30 avril, en fonction principale, dans une fonction de la catégorie en cause et pour autant que le candidat porte le titre de capacité pour cette fonction, tel que prévu à l'article 2. Ne sont toutefois admissibles que les services rendus à partir de l'âge de 21 ans pour les

fonctions de recrutement à conférer dans l'enseignement gardien et dans l'enseignement primaire, à partir de l'âge de 23 ans pour les fonctions de recrutement à conférer dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, et à partir de l'âge de 25 ans pour les fonctions de recrutement à conférer dans l'enseignement secondaire du degré supérieur et dans l'enseignement supérieur non universitaire.

2° le nombre de jours prestés en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formée de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques; ce nombre de jours est multiplié par 1,2. Les jours prestés en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'été comprises.

§ 2. Les services rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

§ 3. Le nombre de jours acquis dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période.

§ 4. Les services prestés dans une fonction de maître ou de professeur de religion sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté.

CHAPITRE IV. — De l'accès aux fonctions de sélection

Art. 48. Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de sélection, sauf :

1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi; ou,

2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'une mutation, conformément aux conditions prévues à l'article 49.

Art. 49. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de sélection s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de sélection à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment même de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel muté doit démissionner de l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

Art. 50. L'engagement à titre définitif et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 51. Nul ne peut être engagé à titre définitif à une fonction de sélection s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

1° être titulaire à titre définitif depuis six ans au moins dans l'enseignement subventionné d'une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion;

2° exercer une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné;

3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et déterminé par l'Exécutif pour la fonction de recrutement qui appartient au même niveau d'enseignement que la fonction de sélection à conférer.

Art. 52. L'engagement à titre définitif dans une fonction de sélection ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Art. 53. § 1er. Une fonction de sélection peut être confiée temporairement dans les cas suivants :

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans le cas visé à l'article 50;

3° dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Au plus tard à la fin de la période de deux ans courant à partir de la date à laquelle l'emploi est devenu vacant, le membre du personnel engagé temporairement est engagé à titre définitif dans la fonction de sélection s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 51 et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

§ 2. Le membre du personnel engagé temporairement dans une fonction de sélection, conformément au § 1er, doit remplir les conditions fixées à l'article 51, 2° et 3°.

§ 3. Dans le cas où un membre du personnel est titulaire à titre définitif depuis six ans au moins d'une fonction de recrutement comportant au moins une demi-charge dans un centre psycho-médico-social subventionné, une fonction de sélection peut lui être confiée dans l'attente d'un engagement à titre définitif, pour autant qu'il remplisse la condition fixée à l'article 51, 3°.

Au plus tard à la fin de la période de deux ans courant à partir de la date à laquelle l'emploi est devenu vacant, le membre du personnel engagé temporairement est engagé à titre définitif dans la fonction de sélection si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

§ 4. L'engagement temporaire dans une fonction de sélection n'est possible qu'après application de la disposition de l'article 48, 1°.

§ 5. Un engagement temporaire dans un emploi de sélection prend fin pour la totalité ou pour une partie de la charge selon les dispositions de l'article 32, § 1er, 1°, 2°, 3° et 5° et § 2.

Art. 54. Tout engagement dans un emploi d'une fonction de sélection doit être établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31.

CHAPITRE V. — De l'accès aux fonctions de promotion

Art. 55. Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de promotion, sauf :

- 1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi; ou,
- 2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'une mutation, conformément aux conditions prévues à l'article 56.

Art. 56. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de promotion s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de promotion à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment même de la mutation; quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel muté doit démissionner de l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

Art. 57. L'engagement à titre définitif et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 58. L'engagement à une fonction de promotion ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Art. 59. Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de promotion s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

- 1° être Belge, ou ressortissant d'un pays membre des Communautés européennes, sauf dérogation accordée par l'Exécutif;
 - 2° être titulaire à titre définitif depuis six ans au moins dans l'enseignement subventionné d'une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion;
 - 3° exercer une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné;
 - 4° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et déterminé par l'Exécutif pour la fonction de recrutement qui appartient au même niveau d'enseignement que la fonction de promotion à conférer.
- Les conditions fixées à l'alinéa précédent, 2° et 3°, ne sont pas requises pour la fonction de chef de travaux d'atelier.

Art. 60. § 1er. Une fonction de promotion peut être confiée temporairement dans les cas suivants :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans le cas visé à l'article 57;
- 3° dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Au plus tard à la fin de la période de deux ans courant à partir de la date à laquelle l'emploi est devenu vacant, le membre du personnel est engagé à titre définitif dans la fonction de promotion s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 59 et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Cette limitation à deux ans n'est pas applicable à un emploi d'une fonction de promotion dans les classes uniques maternelles, primaires et écoles fondamentales comportant un seul emploi primaire, pour autant qu'aucun des membres du personnel du même pouvoir organisateur, qui remplit les conditions, ne se soit porté candidat.

Pendant cette période d'attente, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

§ 2. Le membre du personnel engagé à titre temporaire dans une fonction de promotion, conformément au § 1er, doit remplir les conditions fixées à l'article 59, alinéa 1er, 1°, 3° et 4°.

§ 3. Dans le cas où un membre du personnel est titulaire, à titre définitif depuis six ans au moins, d'une fonction de recrutement ou de sélection comportant au moins une demi-charge dans un centre psychosocial subventionné, une fonction de promotion peut lui être confiée dans l'attente d'un engagement à titre définitif, pour autant qu'il remplisse les conditions fixées à l'article 59, alinéa 1er, 1° et 4°.

Au plus tard à la fin de la période de deux ans courant à partir de la date à laquelle l'emploi est devenu vacant, le membre du personnel est engagé à titre définitif dans la fonction de promotion si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

§ 4. L'engagement temporaire dans une fonction de promotion n'est possible qu'après application de l'article 55, 1°.

§ 5. Un engagement temporaire dans un emploi de promotion prend fin pour la totalité ou pour une partie de la charge selon les dispositions de l'article 32, § 1er, 1°, 2°, 3° et 5° et § 2.

Art. 61. Tout engagement dans une fonction de promotion doit être établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31.

CHAPITRE VI. — De la suspension de l'engagement

Art. 62. Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

- 1° pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement;
- 2° pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;
- 3° pendant les périodes d'appel ou de rappel du membre du personnel sous les armes;
- 4° pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection;
- 5° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;
- 6° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;
- 7° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile;
- 8° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience;
- 9° pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

Art. 63. A la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de son accouchement.

Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le membre du personnel ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la huitième semaine pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la septième semaine précédent la date exacte de l'accouchement. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, le membre du personnel peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer.

A cet effet, le membre du personnel remet au pouvoir organisateur :

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

b) au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Le membre du personnel conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

Art. 64. En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail.

Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire, conformément à l'article 97 le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le membre du personnel peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

En outre, le membre du personnel ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur, ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du membre du personnel estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur. Les frais de déplacement du membre du personnel sont à charge du pouvoir organisateur.

Le médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

CHAPITRE VII. — Des positions de service

Section Ire. — Dispositions générales

Art. 65. Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes :

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

Section II. — Activité de service

Art. 66. Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

Art. 67. Le membre du personnel en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement.

Il peut obtenir du pouvoir organisateur un congé dans les mêmes conditions que dans l'enseignement de la Communauté.

Tout congé pour lequel une décision du Ministre-membre de l'Exécutif compétent ou de son délégué est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans l'enseignement de la Communauté, doit être soumis par le pouvoir organisateur à l'approbation de l'Exécutif.

Section III. — Non-activité

Art. 68. Un membre du personnel est dans la position de non-activité lorsqu'il est frappé de la sanction de la suspension par mesure disciplinaire ou lorsqu'il a été suspendu préventivement.

Section IV. — Mise en disponibilité

Art. 69. Un membre du personnel peut être mis en disponibilité par son pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que dans l'enseignement de la Communauté, à l'exception de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Toute mise en disponibilité pour laquelle une décision du Ministre-membre de l'Exécutif ou de son délégué est nécessaire en vue de l'octroi du traitement d'attente dans l'enseignement de la Communauté doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation de l'Exécutif.

Art. 70. § 1er. La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation de l'Exécutif.

Préalablement, le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer un recours contre la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service devant la Chambre de recours compétente visée à l'article 80.

Le recours suspend la procédure.

§ 2. La Chambre de recours transmet un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur dans un délai de nonante jours à partir de la date de la réception du recours introduit par le membre du personnel.

Le pouvoir organisateur mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'aurait pas été suivi.

§ 3. Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la Chambre de recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

§ 4. S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe, est toujours requis.

§ 5. Le membre du personnel mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service jouit d'un traitement d'attente calculé sur la base des dispositions applicables dans l'enseignement de la Communauté.

§ 6. L'Exécutif détermine les conditions auxquelles le pouvoir organisateur soumet la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service à son approbation.

CHAPITRE VIII. — De la fin du contrat

Art. 71. Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif prennent fin sans préavis, lorsque ceux-ci :

1° cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être Belge ou ressortissant d'un pays membre des Communautés européennes, sauf dérogation accordée par l'Exécutif;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice.

2° après une absence autorisée négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

3° abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° se trouvent dans les cas où l'application des lois pénales entraînent la cessation des fonctions;

5° sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;

6° refusent, sans motif valable, après avoir été rappelés en activité de service, d'occuper l'emploi attribué par le pouvoir organisateur.

Art. 72. Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre définitif prennent fin :

1° par démission du membre du personnel moyennant un préavis de quinze jours au moins;

2° par la mise à la retraite pour limite d'âge ou pour inaptitude physique définitive;

3° par le licenciement pour faute grave;

4° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

5° à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur.

Le contrat prend effectivement fin dans les dix jours de la notification au membre du personnel de la décision définitive visée au 4°.

Le membre du personnel garde les droits acquis liés à sa situation régulière précédente dans le cas visé au 5°.

Lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, la Communauté française verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations prévues dans cet article.

CHAPITRE IX. — Du régime disciplinaire

Section Ire. — Peines disciplinaires

Art. 73. § 1er. Si les membres du personnel engagés à titre définitif manquent à leurs devoirs, ils peuvent encourir une des sanctions suivantes :

1° le rappel à l'ordre;

2° le blâme;

3° la retenue sur traitement;

4° la suspension par mesure disciplinaire;

5° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;

6° le licenciement pour faute grave.

§ 2. S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, la peine disciplinaire ne peut être imposée que sur proposition ou avec l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe.

Art. 74. § 1er. Les peines disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif.

Préalablement, le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel une proposition de peine disciplinaire.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer un recours contre la proposition de peine disciplinaire devant la Chambre de recours compétente visée à l'article 80.

Le recours suspend la procédure.

§ 2. La Chambre de recours transmet un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur dans un délai de nonante jours à partir de la date de la réception du recours introduit par le membre du personnel.

Le pouvoir organisateur mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'aurait pas été suivi.

§ 3. Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la Chambre de recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

§ 4. S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe, est toujours requis.

Art. 75. La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et pendant trois mois au plus et ne peut excéder 1/5 du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 76. La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 77. La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an et supérieure à cinq ans.

Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans pouvoir jamais dépasser ce dernier montant, le traitement d'attente est fixé ensuite au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa peine, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

Art. 78. La retenue sur le traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Section II. — Radiation des peines disciplinaires

Art. 79. La radiation de la peine disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- un an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- trois ans pour la retenue sur le traitement;
- cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai prend cours à la date de la décision en matière disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la peine disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire radiée, notamment pour les droits à une fonction de sélection, de promotion, ni lors de l'attribution de l'évaluation faite après la radiation. La peine disciplinaire radiée est supprimée dans le dossier du membre du personnel.

Section III. — Chambre de recours

Art. 80. Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, l'Exécutif institue d'une part pour l'enseignement libre confessionnel, d'autre part pour l'enseignement libre non confessionnel, des Chambres de recours dont la compétence s'étend à un ou plusieurs degrés d'enseignement.

L'arrêté de l'Exécutif instituant les Chambres de recours fait connaître la dénomination, la compétence et la composition de ces Chambres de recours.

Chaque Chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation de l'Exécutif.

Art. 81. Les Chambres de recours sont composées :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement libre subventionné. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs pour chaque catégorie;

2° d'un président et de deux présidents suppléants;

3° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres de chaque Chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté de l'Exécutif; chaque Chambre comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Les membres effectifs et suppléants de la Chambre de recours sont nommés par l'Exécutif sur proposition des groupements dont il question à l'article 80. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, l'Exécutif peut trancher.

Les président et présidents suppléants sont choisis par l'Exécutif parmi les magistrats en activité.

Art. 82. Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

Les président, présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Art. 83. Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours. Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un conseil, conformément aux dispositions des §§ 3 des articles 36, 70 et 74.

La Chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre les témoins.

Art. 84. La Chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents. Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre de membres présents.

L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, le président décide.

Art. 85. L'avis de la Chambre est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné. Il est motivé.

Art. 86. Les frais de fonctionnement de la Chambre de recours sont à charge de la Communauté française. L'Exécutif détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

CHAPITRE X. — De la suspension préventive

Art. 87. § 1er. Pendant le déroulement de la procédure disciplinaire, en cas de poursuites judiciaires ou lorsqu'un recours a été introduit contre la constatation d'une incompatibilité, tout membre du personnel peut être suspendu préventivement si l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit être entendu par le pouvoir organisateur; les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel deux jours ouvrables au moins avant l'audition.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

§ 3. La suspension préventive est prononcée par le pouvoir organisateur; elle est notifiée au membre du personnel concerné par lettre recommandée à la poste, avec communication des motifs, et elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. La suspension préventive a pour effet d'écartier le membre du personnel de sa fonction. Sauf au cas où le membre du personnel fait l'objet de poursuites judiciaires ou lorsque le membre du personnel a introduit un recours contre la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et elle expire en tout cas dès que la Chambre de recours a donné son avis motivé.

§ 5. La suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste. A défaut de confirmation de la suspension préventive dans le délai requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables, avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive, selon la procédure décrite ci-avant.

Art. 88. Le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement, qui fait l'objet de poursuites pénales ou l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants, est fixé à la moitié de son traitement d'activité. Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 89. A l'issue de la procédure disciplinaire ou judiciaire ou à l'issue du recours introduit contre la constatation d'une incompatibilité, la mesure de suspension préventive est rapportée, sauf si l'avis motivé de la Chambre de recours est favorable à une des sanctions prévues à l'article 73, § 1er, 4^e, 5^e et 6^e ou si la décision prise à la suite du recours introduit contre la constatation d'une incompatibilité donne lieu à une cessation définitive des fonctions.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si la durée de la suspension disciplinaire est inférieure à celle de la suspension préventive, le membre du personnel perçoit la totalité de son traitement dès la fin de la période de suspension disciplinaire.

Art. 90. La suspension préventive est portée à la connaissance de l'Exécutif afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

TITRE II. — Des commissions paritaires

Art. 91. Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné libre, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, l'Exécutif institue :

1^o Pour l'enseignement libre confessionnel :

- a) une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement;
- b) d'autres commissions paritaires dont la compétence s'étend à un ou plusieurs niveaux d'enseignement.

2^o Pour l'enseignement libre non confessionnel :

- a) une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement;
- b) d'autres commissions paritaires dont la compétence s'étend à un ou plusieurs niveaux d'enseignement.

L'arrêté de l'Exécutif instituant une commission paritaire fait connaître la dénomination, la compétence et la composition de la commission paritaire.

Art. 92. Le règlement général des commissions paritaires est établi par un arrêté de l'Exécutif. Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur particulier sous réserve d'approbation de l'Exécutif.

Art. 93. Les commissions paritaires sont composées :

1^o d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs pour chaque catégorie;

2^o d'un président et d'un vice-président;

3^o de référendaires;

4^o d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel peuvent se faire accompagner de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé au règlement d'ordre intérieur visé à l'article 92.

Le nombre de membres de chaque commission paritaire, ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par arrêté de l'Exécutif.

Chaque commission comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel.

Art. 94. Les membres effectifs et suppléants de la commission sont nommés par l'Exécutif sur proposition des groupements dont il est question à l'article 91. A défaut d'accord entre eux, l'Exécutif peut trancher.

Les président et vice-président sont choisis par l'Exécutif parmi les personnes compétentes en la matière, indépendante des intérêts dont la commission peut avoir à connaître. Dans la limite des possibilités, il peut s'agir de conciliateurs sociaux. Les référendaires, secrétaire et secrétaire adjoint sont nommés par l'Exécutif.

L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec un mandat parlementaire.

Art. 95. Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :

- 1° de délibérer sur les conditions générales de travail;
- 2° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel relevant du présent décret;
- 3° d'établir des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret;
- 4° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires.

L'Exécutif peut inviter les commissions à établir dans un délai qu'il fixe les règles complémentaires visées au 3°.

Art. 96. Les décisions des commissions paritaires sont prises à l'unanimité des membres présents. Les président, vice-président, référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative.

Art. 97. A la demande de la commission ou d'une organisation représentative, un arrêté de l'Exécutif peut donner force obligatoire aux décisions prises. Dans le cas où celles-ci ne sont pas rendues obligatoires, l'Exécutif fait connaître à la commission les raisons pour lesquelles il n'a pas donné suite à cette demande.

Art. 98. L'exécution des décisions, rendues obligatoires, conformément à l'article 97 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par l'Exécutif.

Art. 99. En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'article 98 dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste, dans les huit jours, au contrevenant, le tout à peine de nullité.

Art. 100. Les agents mentionnés à l'article 98 ont la libre entrée des locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Les chefs d'établissement, ainsi que les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Art. 101. Toute infraction aux décisions, rendues obligatoires, conformément à l'article 97, est punie d'une amende de 100 à 100 000 francs. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200 000 francs.

Ces peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel qui contrevient aux mêmes dispositions.

Art. 102. Les pouvoirs organisateurs et les chefs d'établissement, ainsi que le personnel enseignant et administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret, sont punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Art. 103. Est puni d'une amende de 100 à 100 000 francs, quiconque a, dans le but d'inuire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

Art. 104. Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs chefs d'établissement.

TITRE III. — Dispositions modificatives

Art. 105. L'article 36 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement dont le texte actuel forme le § 1er est complété par des §§ 2 et 3 rédigés comme suit :

« § 2. Lorsqu'un membre du personnel n'a perçu que la moitié de sa subvention-traitement à la suite d'une suspension préventive qui a été ultérieurement rapportée, il reçoit le complément de subvention-traitement afférent à la période de suspension. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté le montant de ce complément.

§ 3. Lorsque la décision du pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement libre subventionné, mettant fin totalement ou partiellement à la charge d'un membre du personnel engagé à titre définitif, a été déclarée contraire aux prescriptions du décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail, la subvention-traitement correspondant à la charge ou à la partie de la charge qui lui a été retirée est versée à ce membre du personnel et aucune subvention-traitement n'est accordée au pouvoir organisateur pour le ou les membres du personnel auxquels la charge a été indéfiniment attribuée.

La perte de la subvention-traitement pour l'emploi prend fin pour le pouvoir organisateur :

- 1° soit au moment où le pouvoir organisateur rétablit le membre du personnel dans ses fonctions;
- 2° soit au moment où le même pouvoir organisateur ou un autre pouvoir organisateur reprend, avec son accord, le membre du personnel lésé dans une fonction identique ou donnant droit à la même subvention-traitement;
- 3° soit au moment où le membre du personnel lésé refuse, sans motif estimé valable par l'Exécutif, un emploi dans une fonction identique avec la même situation statutaire auprès du même ou d'un autre pouvoir organisateur;
- 4° soit au moment où le membre du personnel lésé se trouve, pour des raisons indépendantes du litige, dans les conditions de cessation définitive de ses fonctions.

La subvention-traitement qui est attribuée au pouvoir organisateur pendant la période qui se situe entre le licenciement illégitime et la notification à l'administration compétente du jugement ou de l'arrêt, est réclamée à ce pouvoir organisateur.

Le membre du personnel reçoit la subvention-traitement à laquelle il aurait eu droit s'il était resté en activité de service. A partir de la notification susmentionnée, l'administration paie directement la subvention-traitement au membre du personnel licencié irrégulièrement jusqu'au moment où il a été satisfait à une des quatre conditions susmentionnées. »

TITRE IV. — Dispositions abrogatoires, transitoires et finales.

Art. 106. Sont abrogés :

1^o l'arrêté royal du 18 juillet 1933 concernant la mise en disponibilité des membres du personnel enseignant, modifié par l'arrêté royal n^o 132 du 28 février 1935 et par les lois des 10 juin 1937, 23 juillet 1952, 18 février 1954 et 17 décembre 1956;

2^o l'arrêté royal du 13 février 1968 portant agréation de la nomination définitive des membres du personnel des établissements officiels et libres subventionnés d'enseignement maternel, primaire spécial, secondaire et supérieur de type court et de type long de plein exercice et des homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe, modifié par les arrêtés royaux des 5 août 1975, 12 janvier 1976 et 8 janvier 1980.

Art. 107. Afin d'assurer la transition du régime applicable avant le présent décret au régime tel que fixé par les dispositions du présent décret :

1^o les membres du personnel subsidiés, nommés à titre définitif, ou assimilés à des membres du personnel nommés à titre définitif, et les membres du personnel subsidiés, agréés à titre définitif lorsque l'agréation est requise, sont considérés comme engagés à titre définitif au sens du présent décret;

2^o les membres du personnel subsidiés, nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur et dont l'agréation de la nomination a été demandée avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, sont considérés comme étant agréés définitivement et engagés à titre définitif au sens du présent décret si, à la date de la nomination par le pouvoir organisateur, ils satisfont aux conditions d'agréation et que l'emploi dans lequel la nomination était faite pouvait être attribué sur la base de la réglementation en vigueur par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans l'enseignement subventionné;

3^o les membres du personnel subsidiés qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi vacant dans une fonction de sélection, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions de l'article 51, 1^o, l'ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l'exercice temporaire de la fonction, et s'ils ont l'aptitude physique requise par l'article 42, 7^o;

4^o les membres du personnel subsidiés qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi vacant dans une fonction de promotion, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction, dès qu'ils satisfont aux conditions de l'article 59, l'ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l'exercice temporaire de la fonction et ont l'aptitude physique requise par l'article 42, 7^o.

L'engagement prévu aux 3^o et 4^o ne peut avoir lieu que pour l'emploi qui, sur base de la réglementation en vigueur, n'est plus accessible par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel.

Par dérogation à l'article 34, § 6, et en attendant leur engagement à titre définitif, les membres du personnel visés au 3^o peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

Par dérogation à l'article 34, § 6, et en attendant leur engagement à titre définitif, les membres du personnel visés au 4^o peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

Art. 108. Les membres du personnel auxquels les dispositions de l'article 107 ne sont pas applicables conservent leurs droits. Ils sont réputés avoir la qualité de temporaires au sens du présent décret, étant entendu que les services accomplis après le 1^{er} septembre 1989 sont également pris en considération pour le calcul de l'ancienneté visée aux articles 34, 42, 8^o et 45, alinéa 2.

Art. 109. Les personnes dont la nomination a été agréée sont considérées comme engagées à titre définitif au sens du présent décret.

A partir de l'entrée en vigueur du présent décret, il convient d'entendre, par agréation de la nomination définitive, l'engagement à titre définitif au sens du présent décret.

Art. 110. En attendant l'exécution de l'article 12 bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959, les titres de capacité requis et jugés suffisants sur base de la réglementation en vigueur, sont considérés comme titres de capacité visés à l'article 2.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur de type court et aussi longtemps qu'une spécificité de titres requis n'aura pas été définie en application de la loi du 7 juillet 1970, il convient d'entendre pour avoir droit à la priorité visée à l'article 34, § 1^{er}, 1^o et 2^o, par fonction pour laquelle il possède le titre requis, la spécialité qu'il a enseignée pendant au moins 240 jours répartis sur deux années scolaires au moins.

Pour les mêmes fonctions, le membre du personnel porteur d'un titre jugé suffisant du groupe B a droit à la priorité visée à l'article 34, § 1^{er}, 2^o, à condition que cette priorité porte sur une spécialité qu'il a enseignée pendant au moins 480 jours répartis sur trois années scolaires consécutives et pour lesquelles il a obtenu un avis favorable.

Pour avoir droit à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, le membre du personnel doit être en possession d'un titre jugé suffisant, qui donne droit, sans aucune formalité, à un subventionnement sans limitation de durée.

Pour avoir droit à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, le porteur d'un titre jugé suffisant du groupe B, doit avoir exercé, pendant cinq années scolaires consécutives, la fonction pour laquelle il possède ce titre.

Par dérogation à l'article 1^{er}, le présent décret ne s'applique pas à l'enseignement supérieur du troisième degré.

Art. 111. En attendant l'entrée en vigueur du décret portant statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, la mise en disponibilité par défaut d'emploi dans l'enseignement subventionné, la réaffectation des membres du personnel mis en disponibilité et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente sont réglés par l'Exécutif.

Art. 112. Le présent décret entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel il a été publié au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 27 juillet 1992.

Par l'Exécutif de la Communauté française :

Le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique,
de l'Aide à la Jeunesse et des Relations internationales,

M. LEBRUN

MINISTERIE VAN ONDERWIJS, ONDERZOEK EN VORMING

N. 93 — 344

[C — 29067]

27 JULI 1992. — Decreet houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (1)

De Raad van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Executieve, bekrachtigen hetgeen volgt :

TITEL I. — Statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs

HOOFDSTUK I. — Algemeenheden

Artikel 1. § 1. Dit decreet is van toepassing :

1° op de gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen en tehuizen voor kinderen van wie de ouders geen vaste verblijfplaats hebben, die hun ambt uitoefenen in het onderwijs met volledig leerplan of voor sociale promotie of met beperkt leerplan;

2° op de inrichtende machten van die onderwijsinrichtingen.

§ 2. In afwijking van § 1 geldt dit decreet niet voor :

1° de gesubsidieerde leden van het administratief personeel;

2° de gesubsidieerde personeelsleden en de inrichtende machten van de gesubsidieerde vrije inrichtingen voor hoger onderwijs van het lange type of van universitair niveau.

§ 3. Dit decreet geldt voor de gesubsidieerde personeelsleden in de uitoefening van hun ambt van leermeester of leraar godsdienst.

Onder « godsdienst » dient verstaan één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving.

De bepalingen van dit decreet die uitsluitend gelden voor de leermeesters en leraars godsdienst zijn op hen maar toepasselijk voor zover ze in die hoedanigheid hun onderwijsopdracht vervullen.

Art. 2. Voor de toepassing van dit decreet kunnen de bekwaamheidsbewijzen bepaald ingevolge artikel 12bis, § 2 van voormelde wet van 29 mei 1959 en de artikelen 10 en 17, § 4, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, diploma's, getuigschriften, brevetten of attesten zijn, of nog jaren nuttige ervaring of een wetenschappelijke of beroepsbekendheid.

De nuttige ervaring bestaat in de tijd doorgebracht in een openbare of privé-dienst of -inrichting of in het onderwijs of in een vak of beroep. De Executieve bepaalt of de nuttige ervaring bijgedragen heeft tot de opleiding vereist voor het te begeven ambt.

De nuttige ervaring wordt aangetoond volgens de regels bepaald voor het personeel van het gemeenschaps-onderwijs.

Art. 3. § 1. Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder vacante betrekking de door de inrichtende macht opgerichte betrekking die niet toegewezen is aan een personeelslid dat in vaste dienst, zoals bedoeld bij dit decreet, geworven is, die in aanmerking komt voor toelagen van de Gemeenschap en waarvoor een weddetoelage aangevraagd is.

§ 2. Voor de toepassing van dit decreet worden de ambten uitgeoefend door de in artikel 1 bedoelde personeelsleden ingedeeld in wervings-, selectie- en bevorderingsambten overeenkomstig de in het gemeenschaps-onderwijs geldende indeling, behalve de selectieambten van het onderwijzend personeel in het middelbaar normaalonderwijs en in het middelbaar technisch normaalonderwijs, die ingedeeld zijn bij de wervingsambten.

§ 3. Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder hoofdamt en bijbetrekking het hoofdamt en de bijbetrekking bedoeld in het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling voor het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het ministerie van Openbaar Onderwijs en in het koninklijk besluit van 10 maart 1965 houdende bezoldigingsregeling voor het personeel van de leergangen met beperkt leerplan ressorterend onder het ministerie van Nationale Opvoeding en Cultuur, zoals gewijzigd.

(1) Buitengewone zitting 1992.

Stukken van de Raad. — Nr. 61. — Nr. 1 : Ontwerp van decreet. — Nr. 2 : Verslag. — Nr. 3 : Amendementen.

Integraal verslag. — Bespreking. Vergadering d.d. 26 januari 1993. — Aanneming. Vergadering d.d. 26 januari 1993.

§ 4. Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder « aanvullende regeling van de bevoegde paritaire commissie » de regeling bepaald ter aanvulling van dit statuut door de paritaire commissies bedoeld in artikel 91, waaraan een besluit van de Executieve bindende kracht verleende overeenkomstig artikel 97.

§ 5. Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder confessioneel onderwijs het onderwijs gebaseerd op een godsdienst bepaald in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving en gegeven met de instemming van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, daar waar die overheid bestaat, en onder niet-confessioneel onderwijs het onderwijs dat deze status kiest of niet aan de voorwaarden voldoet om confessioneel onderwijs te zijn.

§ 6. Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder : inrichting met hetzelfde karakter, een aantal inrichtingen die confessioneel onderwijs volgens dezelfde godsdienst geven of die niet-confessioneel onderwijs geven, met het door hen aangevraagde onderscheid volgens de levensbeschouwing die ze huldigen of, zoniet, gegroepeerd.

Art. 4. Is nietig, elke contractuele bepaling, elke bepaling van een arbeidsreglement die strijdig is met de bindende wettelijke bepalingen, met dit statuut of met de aanvullende regeling bepaald door de bevoegde paritaire commissie en bindend verklaard bij besluit van de Executieve.

Art. 5. Wanneer de personeelsleden met het oog op de uitvoering van delegatieopdrachten worden aangeworven, worden zij van rechtswege geacht als mandataris van de werkgever op te treden in de verhouding met de andere personeelsleden.

Het tegenbewijs wordt niet aanvaard.

Art. 6. In geval van schade veroorzaakt door het personeelslid aan de werkgever of aan derden bij de uitvoering van de overeenkomst uit dit statuut voortvloeit, is het personeelslid slechts verantwoordelijk voor bedrog en ernstige tekortkoming en is het slechts verantwoordelijk voor een lichte tekortkoming wanneer deze van zijnentwege eerder gewoon is dan toevallig.

Het personeelslid wordt niet verantwoordelijk gesteld voor de beschadiging of de slijtage te wijten aan het normaal gebruik van de zaak noch voor het verlies dat door toeval gebeurt.

Art. 7. Wanneer een geschrift niet vereist is, wordt het getuigenbewijs aanvaard, wat de waarde van het rechtsgeschil ook moge zijn, zelfs voor de Raden van beroep.

Art. 8. De handelingen voortvloeiend uit de overeenkomst zijn verjaard een jaar na het eindigen hiervan of vijf jaar na de daad die aanleiding gaf tot de vordering zonder dat deze laatste termijn een jaar na het eindigen van de overeenkomst mag overschrijden.

HOOFDSTUK II

Afdeling 1. — Plichten van de Inrichtende Macht

Art. 9. De Inrichtende Macht heeft de verplichting :

1° het personeelslid onder de overeengekomen voorwaarden, op de overeengekomen tijd en plaats te doen werken, inz. door de instrumenten en de voor het uitvoeren van het werk nuttige stoffen te zijner beschikking te stellen;

2° als een goede huisvader ervoor te zorgen dat het werk onder behoorlijke voorwaarden ten opzichte van de veiligheid en de gezondheid van het personeelslid verloopt en dat bij ongeval de eerste hulp aan laatstgenoemde wordt verstrekt;

3° de bezoldiging tegen de overeengekomen voorwaarden en op de overeengekomen tijd en plaats uit te betalen;

4° de nodige aandacht en zorg te besteden aan het onthaal van de personeelsleden en inz. van de jonge personeelsleden;

5° te zorgen als een goede huisvader voor het vrijwaren van de werkinstrumenten die tot de personeelsleden behoren. In geen geval heeft ze het recht om deze werkinstrumenten achter te houden.

Art. 10. Wanneer de overeenkomst een einde neemt, heeft de inrichtende macht de verplichting om de personeelsleden alle sociale documenten af te geven.

Art. 11. Heeft recht op de weddetoelage die hem zou toekomen indien het zijn dagtaak normaal had kunnen vervullen, het personeelslid dat arbeidsgeschikt is op het ogenblik dat het zich naar het werk begeeft en dat :

1° zich normaal naar zijn werk begeeft, maar met vertraging aankomt of niet aankomt voor zover deze vertraging of deze afwezigheid te wijten is aan een oorzaak op de weg van het werk, onafhankelijk van zijn wil;

2° behalve in geval van staking, om een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, ofwel het werk niet kan beginnen hoewel het zich normaal naar het werk had begeven ofwel het werk niet kan voortzetten waarmee het bezig was.

Art. 12. De personeelsleden hebben het recht van het werk afwezig te zijn met behoud van hun normale bezoldiging, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen, voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen of opdrachten, en in geval zij voor het gerecht moeten verschijnen.

Afdeling 2. — Plichten van de personeelsleden

Art. 13. Deze afdeling is van toepassing op de tijdelijke of vastbenoemde personeelsleden.

Art. 14. De personeelsleden moeten onder alle omstandigheden zorg dragen voor de belangen van het onderwijs waar zij hun ambt uitvoeren.

Bij de uitoefening van hun ambt vervullen de personeelsleden persoonlijk en plichtmatig de verplichtingen, hun opgelegd door de wetten, decreten en reglementen, door de aanvullende regelingen van de bevoegde paritaire commissie, door het arbeidsreglement en door de aanwervingsovereenkomst.

Art. 15. De personeelsleden zijn ertoe gehouden op korrekte wijze op te treden zowel in hun dienstbetrekkingen als in hun betrekkingen met het publiek en de ouders van leerlingen.

Ze moeten elkaar helpen in de mate dat het belang van de inrichting zulks vereist; zij moeten al wat de eer of de waardigheid van hun ambt in het gedrang kan brengen, vermijden.

Art. 16. De personeelsleden mogen de leerlingen niet om doeleinden van politieke of commerciële aard gebruiken.

Art. 17. De personeelsleden moeten, binnen de perken vastgesteld door de regeling, door de aanvullende regelingen van de bevoegde paritaire commissie en door de aanwervingsovereenkomst, de prestaties verstrekken die nodig zijn voor de goede gang van de inrichtingen waar zij hun functies uitoefenen.

Zij mogen de uitoefening van hun ambt niet schorsen zonder voorafgaande machtiging van de inrichtende macht of van haar vertegenwoordiger.

Art. 18. De personeelsleden mogen de feiten waar zij op grond van hun ambt kennis van zouden hebben gehad en die een geheim karakter zouden hebben, niet onthullen.

Art. 19. De personeelsleden mogen noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, zelfs buiten hun functies, maar wegens deze laatste, giften, geschenken, gunsten of voordelen aanvaarden.

Art. 20. De personeelsleden mogen geen bezigheid hebben die in strijd is met de Grondwet en de wetten van het Belgisch volk, die de vernietiging van de onafhankelijkheid van het land nastreeft of die de landsverdediging of de vervulling van de door België met het oog op zijn veiligheid aangegane verbintenissen in het gedrang brengt.

Zij mogen geen lid worden van of hun samenwerking verlenen aan een beweging, groepering, verbond of vereniging die een gelijkaardig doel nastreeft.

Het uitoefenen van de rechten van het Belgisch of Europees burgerschap dat de personeelsleden bezitten, wordt altijd geëerbiedigd.

Art. 21. De personeelsleden moeten de verplichtingen, schriftelijk in de aanwervingsovereenkomst vastgesteld, die voortvloeien uit de specifieke aard van het opvoedkundig project van de onderwijsinrichting waarin zij hun ambt uitoefenen, nakomen.

Afdeling 3. — Onverenigbaarheden

Art. 22. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van een gesubsidieerde vrije inrichting, elke bezigheid die van die aard zou zijn dat ze schade toebrengt aan het vervullen van de plichten van zijn ambt of strijdig is met de waardigheid hiervan.

Art. 23. Bij betwisting over het bestaan van een in artikel 22 bedoelde onverenigbaarheid kan de inrichtende macht het advies van de bevoegde paritaire commissie aanvragen.

Die commissie brengt advies uit binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag.

Art. 24. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van een gesubsidieerde vrije inrichting, elke bezigheid die van die aard zou zijn dat ze schade toebrengt aan de specifieke aard van het opvoedkundig project van deze onderwijsinrichting.

Art. 25. De in artikel 24 bepaalde onverenigbaarheden worden schriftelijk in de aanwervingsovereenkomst vastgesteld.

Art. 26. De inrichtende macht die vaststelt dat een lid van zijn personeel doorlopend een bezigheid uitoefent die volgens artikel 22 onverenigbaar is met zijn ambt in het onderwijs of die volgens artikel 24 onverenigbaar is met de specifieke aard van het opvoedkundig project van de onderwijsinrichting, deelt het hem mee per aangetekende brief, met uitwerking op de 3e werkdag na de verzending.

Het personeelslid kan zich, behalve in geval van ernstige tekortkoming, beveiligen tegen elk risico, dat aan zijn overeenkomst een einde gemaakt wordt, door te bewijzen dat hij de bezigheid die hem wordt verweten, niet meer uitoefent.

Onder voorbehoud van de toepassing van het voorafgaande lid heeft de kennisgeving tot gevolg dat er een einde komt aan de overeenkomst van het personeelslid, behalve indien het binnen de maand beroep instelt voor de arbeidsrechtbank.

Het personeelslid dat beroep aantekent, blijft in actieve dienst behalve wanneer het preventief geschorst is onder de in artikel 87 bepaalde voorwaarden.

Afdeling 4. — Bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Art. 27. Het recht van de inrichtende macht om geëngageerd onderwijs te organiseren wordt gewaarborgd zonder daarom de bescherming van de persoonlijke levenssfeer der personeelsleden te beperken.

HOOFDSTUK III. — *Tobegang tot de wervingsambten*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 28. De wervingsambten kunnen door de tijdelijk aangeworven of vastbenoemde personeelsleden uitgeoefend worden.

Art. 29. Bij de eerste aanwerving in het onderwijs legt het personeelslid een eed af volgens de door de Executieve vastgestelde regels ter uitvoering van artikel 28, 5° van de wet d.d. 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving.

Afdeling 2. — Tijdelijke aanwerving en tijdelijk personeel

Art. 30. § 1. Niemand kan tijdelijk door een inrichtende macht in een wervingsambt aangesteld worden indien hij op het ogenblik van de aanwerving niet aan volgende voorwaarden voldoet :

1° Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap, behalve afwijking toegestaan door de Executieve;

2° de politieke en burgerlijke rechten genieten;

3° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs, zoals bedoeld in artikel 2;

4° bij de eerste indienstreding een geneeskundig getuigschrift, gedagtekend van minder dan zes maanden, afgeven waaruit blijkt dat de kandidaat in zulke gezondheidstoestand verkeert dat hij die van de leerlingen en de andere personeelsleden niet in gevaar kan brengen,

5° aan de wets- en reglementsbeoordelingen betreffende de taalwetten voldoen;

6° van onberispelijk gedrag zijn,

7° aan de dienstplichtwetten voldoen;

8° de leeftijdsgrens van 54 jaar niet overschreden hebben, behalve vrijstelling toegestaan door de Executieve.

In voorkomend geval kan de in 8° vastgestelde leeftijdsgrens verhoogd worden met het aantal jaren die de betrokkene kan doen gelden en die in aanmerking komen voor de opening van het recht op een pensioen ten laste van de Schatkist.

§ 2. De godsdienstleermeesters of -leraars worden tijdelijk door de inrichtende macht aangeworven op de voordracht van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, indien die overheid bestaat.

Ze worden van hun ambt als godsdienstleermeester of -leraar ontlast door de inrichtende macht op de voordracht of met de toestemming van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, indien die overheid bestaat.

§ 3. De inrichtende macht kan een tijdelijk personeelslid slechts aanwerven indien de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie in acht wordt genomen.

Art. 31. Uiterlijk bij de aanwerving in een wervingsambt wordt een geschreven overeenkomst opgemaakt die door beide partijen wordt ondertekend en opgesteld wordt in twee exemplaren waarvan één aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze overeenkomst vermeldt :

- 1° de benaming van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° het uit te oefenen ambt, alsmede de kenmerken en de omvang van de opdracht;
- 4° of de betrekking vacant is en, zo niet, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, de naam van het personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;
- 5° in voorkomend geval de aanvullende bij artikel 21 bedoelde verplichtingen en de bij artikel 24 bedoelde onverenigbaarheden.

Bij gebrek aan geschreven tekst wordt het personeelslid geacht in het ambt, de opdracht of de betrekking die hij werkelijk bekleedt, aangeworven te worden.

Art. 32. § 1. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege voor het geheel of een deel van de opdracht :

- 1° op het ogenblik van de terugkeer van de titularis van het ambt of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;
- 2° op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk aan een ander personeelslid wordt toegewezen :
 - a) door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en de reffectatie;
 - b) door mutatie;
 - c) door vaste benoeming;
- 3° vanaf de datum dat de waargenomen betrekking niet meer geheel of gedeeltelijk kan gesubsidieerd worden om redenen die onafhankelijk zijn van de inrichtende macht;
- 4° uiterlijk op de laatste dag van het lopende schooljaar tijdens welk de aanstelling gebeurde;
- 5° vanaf de ontvangst van het bericht van de administratieve gezondheidsdienst waarbij het tijdelijk personeelslid definitief ongeschikt wordt verklaard.

§ 2. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt eveneens voor het geheel of een deel van de opdracht door opzegging overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 36 en 38 wegens zware tekortkoming overeenkomstig artikel 37, of met wederzijdse instemming.

Art. 33. Na afloop van elke periode van actieve dienst overhandigt het inrichtingshoofd het tijdelijk personeelslid een attest waarin de gepresteerde diensten per uitgeoefend ambt, met datum van begin en einde, alsook de aard van het ambt en de omvang van de opdracht vermeld staan.

Art. 34. § 1. Voor elke aanstelling als tijdelijk personeelslid, bij het begin van elke schooljaar en in de loop van dit schooljaar, in een ambt waarvoor hij het in artikel 2 bedoelde bekwaamheidsbewijs bezit :

- 1° is prioritair van rechtswege het personeelslid dat 240 dienstdagen in bedoeld ambt, als hoofdamt, bij dezelfde inrichtende macht, verdeeld over ten minste twee schooljaren, kan doen gelden;
- 2° is prioritair, mits hij zich kandidaat heeft gesteld, het personeelslid dat 480 dienstdagen in hoofdamt, verdeeld ten minste over drie schooljaren, volbracht in om het even welk ambt bij dezelfde inrichtende macht of bij een andere inrichtende macht van een gelijkaardige vrije gesubsidieerde onderwijsinrichting verstrekt, kan doen gelden.

Om de in 2° bedoelde periode te bepalen kan de inrichtende macht eveneens rekening houden met de bewezen diensten in een inrichting voor gesubsidieerd vrij onderwijs met een ander karakter of in het gesubsidieerd officieel onderwijs.

De in 1° en 2° bedoelde anciënniteit wordt op 30 juni berekend, zoals bepaald in artikel 47, 1°, 2° en § 2, § 3 en § 4.

Ze moet in de loop van de laatste vijf schooljaren verworven zijn voor de toepassing van 1° en, voor de toepassing van 2°, in de loop van de laatste tien schooljaren die voorafgaan aan het schooljaar tijdens welk het personeelslid zijn voorrang doet gelden.

In afwijking van het voorafgaande lid wordt in het hoger onderwijs van het korte type de in 1° en 2° bedoelde anciënniteit op 15 juli berekend.

Er wordt met de in 2° bedoelde kandidaten maar rekening gehouden indien er geen kandidaten meer zijn in de in 1° bedoelde lijst.

De inrichtende macht kiest onder de kandidaten van eenzelfde groep voor een zelfde ambt.

§ 2. Diensten waaraan een einde gemaakt is door ontslag, komen niet in aanmerking, voor de berekening van de 240 of 480 dagen dienstanciënniteit bedoeld in § 1, 1° en 2°, bij de inrichtende macht die aan het ambt een einde gemaakt heeft tenzij deze het ontslagen personeelslid weer aanwerft behalve bij afdanking wegens zware tekortkoming; ze komen altijd in aanmerking bij een andere inrichtende macht.

§ 3. De in § 1, 1°, bedoelde voorrang geldt voor betrekkingen die vacant zijn, alsmede voor betrekkingen die niet vacant zijn maar waarvan de titularis of het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt, voor een ononderbroken periode van ten minste vijftien weken moet vervangen worden.

§ 4. De in § 1, 2°, bedoelde kandidaten die van hun voorrangrecht gebruik wensen te maken, moeten op straffe van verlies van dit recht voor het betrokken schooljaar, hun kandidatuur per aangetekende brief indienen binnen de maand na de kennisgeving van de vacatuur van de betrekking bij de inrichtende machten van hun keus.

Deze brief vermeldt o.a. de ambten waarop de kandidatuur betrekking heeft en desgevallend de school (scholen) waarvoor ze geldt. Bovendien moeten de voldoende diensten bewezen worden, door de in artikel 33 bedoelde attesten bij te voegen.

§ 5. De handeling waarbij de kandidaat zijn voorrang doet gelden, geldt voor het volgende schooljaar. De kandidaat die de betrekking die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, niet aanvaardt, kan zijn voorrang voor deze betrekking niet meer doen gelden tijdens het lopende schooljaar en voor zover de betrekking door dezelfde persoon bekleed blijft.

§ 6. Voor de toewijzing van een ambt van de categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel genieten de personeelsleden die de vereiste bekwaamheidsbewijzen bezitten, de in § 1, lid 1 bedoelde voorrang voor het geheel van de vakken waarvoor ze deze bekwaamheidsbewijzen bezitten, met uitsluiting van de cursussen godsdienst of niet-confessionele moraal.

Voor de toewijzing van dezelfde ambten genieten de personeelsleden die een bekwaamheidsbewijs bezitten dat zonder meer recht geeft op de toekenning van een toelage zonder duurbepanking, dezelfde voorrang :

1° voor de werkelijk onderwezen vakken;

2° voor de vakken die tot dezelfde specialiteit behoren wanneer het technische vakken, technische vakken en beroepspraktijk en lessen beroepspraktijk betreft;

3° voor de opleidingen die tot dezelfde specialiteit behoren wanneer het de algemene en de sociale vorming in het buitengewoon onderwijs betreft;

4° voor de algemene vorming en de beroepsvorming die tot dezelfde specialiteit behoren, voor het onderwijs met beperkt leerplan.

§ 7. Voor de toewijzing van een ambt van de categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel genieten de personeelsleden die de vereiste bekwaamheidsbewijzen bezitten, de in paragraaf 1, 2°, bedoelde voorrang.

Art. 35. § 1. De inrichtende macht deelt per aangetekende brief FOREM of ORBEM, volgens het geval, binnen veertien dagen met ingang van de vacatuur, de lijst van de betrekkingen mee die overeenkomstig de in artikel 34 vastgestelde regels moeten worden toegewezen en die niet kunnen worden toevertrouwd aan een personeelslid dat de in § 1, 1°, van artikel 34 bedoelde voorrang geniet.

§ 2. Op gewoon verzoek van de kandidaten en tegen terugbetaling van de verzendingskosten deelt het bevoegde bestuur van het departement de lijst mee van de gesubsidieerde scholen of inrichtingen, met vermelding van de inrichtende macht die ze per provincie en per niveau en onderwijsvorm organiseert.

§ 3. Op gewoon verzoek van een belanghebbende kandidaat geeft het inrichtingshoofd kennis van de in artikel 33 bedoelde dienstattesten van de bij toepassing van artikel 34, lid 1, 1° en 2°, aangeworven personeelsleden.

Art. 36. § 1. Behalve indien het op grond van artikel 34, § 1, lid 1, 1°, wordt aangeworven, kan het tijdelijk aangeworven personeelslid ontslagen worden met een opzeggingstermijn van veertien dagen. Het kan op eigen verzoek door de inrichtende macht worden gehoord.

Indien het op grond van artikel 34, § 1, lid 1, 1°, is aangeworven, kan het personeelslid ontslagen worden met een opzeggingstermijn van veertien dagen mits de bevoegde raad van beroep vooraf een gemotiveerd advies heeft uitgebracht.

Indien het personeelslid op grond van artikel 34, § 1, lid 1, 1°, is aangeworven en een vacante betrekking bekleedt, kan het met een opzeggingstermijn van drie maanden ontslagen worden, mits de bevoegde raad van beroep vooraf een gemotiveerd advies heeft uitgebracht.

§ 2. In de in § 1, lid 2, en lid 3 bedoelde gevallen zendt de inrichtende macht onmiddellijk aan het personeelslid, per aangetekende brief, een afschrift van het verzoek om advies van de raad van beroep mede.

De raad van beroep maakt zijn gemotiveerd advies bekend binnen een termijn van vijfenveertig dagen vanaf de datum van ontvangst van de aanvraag van de inrichtende macht.

De inrichtende macht vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom het advies niet zou gevolgd zijn.

§ 3. Het personeelslid kan door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbond, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of op pensioen gesteld, bijgestaan of vertegenwoordigd worden.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van de inrichtende machten van een gelijkaardige inrichting of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten behartigt.

De niet-verschijning van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger alsook de niet-verschijning van de inrichtende macht of de vertegenwoordiger hiervan belet de raad van beroep niet zich uit te spreken.

§ 4. Indien het een leermeester of leraar godsdienst betreft, is de toestemming vereist van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, indien die overheid bestaat.

Art. 37. § 1. De inrichtende macht kan elk tijdelijk aangeworven personeelslid, zonder opzegging, wegens zware tekortkoming afdanken.

Wordt beschouwd als zware tekortkoming elke tekortkoming die elke beroepssamenwerking tussen het personeelslid en de inrichtende macht onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

§ 2. Vanaf het ogenblik dat de inrichtende macht kennis heeft van elementen die ene ernstige tekortkoming kunnen uitmaken, roept ze het personeelslid bij aangetekend schrijven op voor een verhoor dat ten vroegste vijf dagen en ten uiterlijk tien dagen na het opsturen van de oproepingsbrief moet plaatshebben.

§ 3. Indien de inrichtende macht, na verhoor, van oordeel is dat voldoende elementen voor een zware tekortkoming voorhanden zijn, kan ze binnen drie dagen na het verhoor de afdanking uitspreken. De afdanking gaat gepaard met het bewijs van de werkelijkheid van de aangevoerde feiten. Ze wordt aan de andere partij betekend worden hetzij door een exploit van een gerechtsdeurwaarder, hetzij bij een ter post aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde dag die op de datum van verzending volgt.

§ 4. Tijdens het verhoor kan het personeelslid bijgestaan of vertegenwoordigd worden door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbond, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de leden, in actieve dienst of op rust gesteld, van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Art. 38. Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan eenzijdig met een opzegging van acht dagen een einde aan zijn overeenkomst maken.

Hij moet zulks aan de inrichtende macht meedelen bij aangetekende brief, met uitwerking op de 3e dag na de datum van verzending.

Art. 39. Onder voorbehoud van de afdanking wegens zware tekortkoming, bepaald in artikel 37, moet de handeling waarbij één van de partijen eenzijdig een einde aan de overeenkomst maakt, aan de andere partij betekend worden hetzij door een exploit van een gerechtsdeurwaarder, hetzij bij een ter post aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde dag die op de datum van verzending volgt.

De kennisgeving moet op straffe van nietigheid de datum vanaf welke de opzegging begint te lopen en de duur ervan vermelden.

Indien de overeenkomst bij wederzijdse toestemming der partijen een einde neemt, wordt deze toestemming vastgesteld door een geschrift dat de datum vermeldt waarop het personeelslid zijn toestemming heeft verleend.

Afdeling 3. — Definitieve aanwerving en mutatie

Art. 40. De inrichtende macht kan definitief aanwerven in een openstaande betrekking van een wervingsambt, behalve :

1° indien ze door de van kracht zijnde bepalingen op de reffectatie of de wedertewerkstelling verplicht is in deze betrekking een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid aan te werven;

2° indien, terwijl ze niet door deze bepalingen gebonden is, een personeelslid in deze betrekking wordt aangeworven ingevolge een mutatie overeenkomstig de in artikel 41 bepaalde voorwaarden.

Art. 41. De inrichtende macht, die een vacante betrekking moet begeben, kan de mutatie toekennen aan een personeelslid dat deze vraagt indien geen enkel lid van haar personeel prioritair is.

De mutatieaanvraag van een leermeester of leraar godsdienst moet vergezeld zijn van een gunstig advies van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst indien die overheid bestaat.

Niemand mag in een betrekking van een wervingsambt gemuteerd worden indien hij niet definitief aangeworven is in het gesubsidieerd onderwijs in het wervingsambt waartoe de vacante betrekking behoort.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid definitief aan te werven op het ogenblik van de mutatie, ongeacht de datum ervan.

Het gemuteerde personeelslid moet ontslag nemen in de inrichting die het verlaat voor de opdracht die hij er uitoefent en waarvoor hij de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van de ene inrichting naar de andere moet zonder onderbreking gebeuren.

Art. 42. § 1. Onverminderd de voorwaarden tot aanwerving in vast verband van toepassing in het niet-universitair hoger onderwijs van het korte type mag niemand definitief worden aangeworven indien hij op het ogenblik van de aanwerving niet aan de volgende bepalingen voldoet :

1° Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap, behalve afwijking toegestaan door de Executieve;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° houder zijn van een bij artikel 2 bepaald bekwaamheidsbewijs dat hem zonder duurbeperking toegang verleent tot de uitoefening van het ambt in vast verband;

4° aan de wets- en reglementsbepalingen in verband met de taalwetten voldoen;

5° van onberispelijk gedrag zijn;

6° aan de dienstplichtwetten voldoen;

7° de lichamelijke geschiktheid bezitten die door de Executieve vastgesteld werd voor de tot de stage toegelaten personeelsleden in het gemeenschapsonderwijs;

8° een anciënniteit tellen van minstens 240 dagen dienst verdeeld over meer dan een schooljaar, gepresteerd bij de betrokken inrichtende macht of in het geval van artikel 46 bij een andere inrichtende macht van een gelijkaardige inrichting, berekend volgens de in artikel 47 bepaalde voorwaarden;

9° het ambt als hoofdamt bekleden;

10° zich volgens de door de oproep tot de kandidaten vastgestelde vorm en termijn kandidaat gesteld hebben,

11° de leeftijdsgrens van 55 jaar niet overschreden hebben, behoudens door de Executieve toegestane vrijstelling.

In voorkomend geval kan de in 11° bepaalde leeftijdsgrens worden verhoogd met het aantal jaren die de betrokkene kan doen gelden voor zijn aanspraak op een pensioen ten laste van de Schatkist.

§ 2. De leermeesters en leraars godsdienst worden definitief door de inrichtende macht aangeworven op de voordracht van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst indien die overheid bestaat. Ze worden van hun ambt als leermeester of leraar godsdienst door de inrichtende macht ontlast op de voordracht of met de toestemming van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, indien die overheid bestaat.

Art. 43. Elk schooljaar doet de inrichtende macht in de loop van het tweede kwartaal een beroep op de kandidaten voor een definitieve aanwerving. De verplichting om in vast verband aan te werven geldt slechts voor de personeelsleden die hun kandidatuur indienen.

De te begeben vacante betrekkingen worden vastgesteld op grond van de toestand op de 1e februari die aan de oproep tot de kandidaten voorafgaat, voor zover deze betrekkingen nog op de 1e oktober daaropvolgend vakant blijven. Het bericht dat de aard en de omvang van de aangeboden betrekkingen, de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten, alsmede de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend, wordt, samen met een bewijs van ontvangst, verstuurd aan alle tijdelijke personeelsleden die in dienst van de inrichtende macht zijn.

De aanwervingen in vast verband gebeuren elk jaar op 1 oktober, enkel in de betrekkingen waarvan sprake in het voorgaande lid, die op die datum nog vakant zijn.

In de inrichtingen waar het schooljaar na 1 oktober aanvangt, gebeurt de aanwerving in vast verband op 1 november.

Art. 44. De aanwerving in vast verband en de mutatie worden niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad, een cyclus of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels in een proces van geleidelijke sluiting verkeert of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting waarvan de periode van betoelaging beperkt wordt door een beslissing van de Executieve die vooraf aan de inrichtende macht werd bekendgemaakt.

Art. 45. De persoon die zich kandidaat stelt voor een aanwerving in vast verband in verschillende betrekkingen, moet voor elke betrekking een afzonderlijke kandidatuur indienen.

Bij de aanwerving in vast verband heeft het personeelslid dat op 30 april een anciënniteit van minstens 720 dagen telt bij de inrichtende macht in een betrekking van de betrokken categorie, voorrang op een kandidaat die deze anciënniteit niet heeft.

De anciënniteit wordt volgens de in artikel 47 bepaalde modaliteiten berekend.

Art. 46. Bij gebrek aan kandidaten die tot haar personeel behoren en die aan de voorwaarden van artikel 42 voldoen, kan een inrichtende macht een personeelslid van een gelijkaardige inrichting op zijn verzoek aanwerven indien hij aan de voorwaarden van bovenvermeld artikel voldoet, met uitzondering van punt 10°.

Art. 47. § 1. Voor de berekening van de anciënniteit :

1° worden enkel in aanmerking genomen de op 30 april gesubsidieerde diensten in een hoofdamt, in een amt van de betrokken categorie en voor zover de kandidaat het bekwaamheidsbewijs voor dit amt bezit zoals bepaald in artikel 2. Zijn enkel aanvaardbaar de diensten bewezen vanaf de leeftijd van 21 jaar voor de wervingsambten in het kleuteronderwijs en in het lager onderwijs, vanaf de leeftijd van 23 jaar voor de wervingsambten in het secundair onderwijs van de lagere graad, en vanaf de leeftijd van 25 jaar voor de wervingsambten in het secundair onderwijs van de hogere graad en in het hoger onderwijs buiten de universiteit.

2° bestaat het aantal dagen gepresteerd als tijdelijke in een amt met volledige prestaties uit al de dagen van het begin tot het einde van de periode van doorlopende bezigheid, met inbegrip van (indien ze niet in deze periode vervat zijn) het ontspanningsverlof alsook de kerst- en paasvakantie; dit aantal dagen wordt met 1,2 vermenigvuldigd. De dagen gepresteerd als tijdelijke in een amt met volledige prestaties worden opgeteld van het begin tot het einde van een ononderbroken periode van actieve dienst, met inbegrip van de zomervakantie.

§ 2. De diensten bewezen in een amt met onvolledige prestaties, en die ten minste de helft van het aantal uren vereist voor het amt met volledige prestaties omvatten, worden in aanmerking genomen zoals diensten bewezen in een amt met volledige prestaties.

Het aantal dagen verworven in een amt met onvolledige prestaties dat niet de helft van het aantal uren vereist voor het amt met volledige prestaties omvat, wordt gehalveerd.

§ 3. Het aantal dagen verworven in twee of meer ambten met volledige of onvolledige prestaties, tegelijkertijd uitgeoefend, kan het aantal dagen verworven in een amt met volledige prestaties uitgeoefend gedurende dezelfde periode, nooit overschrijden.

§ 4. De diensten gepresteerd in een amt van leermeester of leraar godsdienst worden voor de berekening van de anciënniteit in aanmerking genomen.

HOOFDSTUK IV. — *De toegang tot de selectieambten*

Art. 48. De inrichtende macht kan in vast verband in een vacante betrekking van een selectieamt aanwerven, behoudens

1° indien ze door de van kracht zijnde bepalingen over de reffectatie of wedertewerkstelling, voor deze betrekking verplicht is een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid aan te werven, of

2° indien, hoewel ze er door deze bepalingen niet toe verplicht is, een personeelslid in dit amt wordt aangeworven ingevolge een mutatie, overeenkomstig de bij artikel 49 bepaalde voorwaarden.

Art. 49. De inrichtende macht die een vacante betrekking moet begeven, kan aan een personeelslid, dat zulks vraagt, de mutatie toestaan.

Niemand kan in een betrekking van een selectieamt worden gemuteerd indien hij niet in vast verband in het gesubsidieerd onderwijs werd aangeworven in een selectieamt waartoe de vacante betrekking behoort.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid in vast verband aan te werven op het ogenblik van de mutatie, ongeacht de datum ervan.

Het gemuteerde personeelslid moet ontslag nemen in de inrichting die het verlaat, voor de opdracht die hij er uitoefent en waarvoor hij zijn mutatie heeft aangevraagd. De overgang van een inrichting naar een andere moet zonder onderbreking geschieden.

Art. 50. De aanwerving in vast verband en de mutatie zijn niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad, een cyclus of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels geleidelijk wordt gesloten, of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting waarvan de periode van betoelaging beperkt wordt door een beslissing van de Executieve die vooraf aan de inrichtende macht werd medegedeeld.

Art. 51. Niemand kan in vast verband worden aangeworven in een selectieamt indien hij op het ogenblik van de aanwerving niet aan volgende voorwaarden voldoet :

1° sinds ten minste zes jaar in vast verband titularis zijn van een van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten in het gesubsidieerd onderwijs;

2° een amt uitoefenen dat minstens een halve opdracht omvat in het gesubsidieerd onderwijs;

3° houder zijn van een in artikel 2 bedoeld bekwaamheidsbewijs bepaald door de Executieve voor het wervingsamt dat tot hetzelfde onderwijsniveau behoort als het te begeven selectieamt.

Art. 52. De aanwerving in vast verband in een selectieamt kan slechts gebeuren indien de betrekking als hoofdamt bekleed wordt.

Art. 53. § 1. Een selectieamt kan in volgende gevallen tijdelijk toegewezen worden :

1° indien de titularis van het amt tijdelijk afwezig is;

2° in het bij artikel 50 bedoelde geval;

3° in afwachting van een aanwerving in vast verband.

Tijdens deze periode blijft het personeelslid titularis van de betrekking waarin hij in vast verband wordt aangeworven.

Uiterlijk tegen het einde van de periode van twee jaar lopende vanaf de datum waarop de betrekking vacant is geworden, wordt het tijdelijk aangeworven personeelslid in vast verband aangeworven in het selectieamt indien hij op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 51 voldoet en indien de inrichtende macht hem niet ervan heeft ontlast.

§ 2. Het in een selectieamt tijdelijk aangeworven personeelslid; overeenkomstig § 1, moet aan de in artikel 51, 2° en 3°, vastgestelde voorwaarden voldoen.

§ 3. Ingeval een personeelslid vastbenoemd titularis is van een wervingsamt dat minstens een halve opdracht in een gesubsidieerd psycho-medisch-sociaal centrum omvat, kan een selectieamt hem worden toegewezen in afwachting van een aanstelling in vast verband voor zover hij aan de in artikel 51, 3° vastgestelde voorwaarde voldoet.

Uiterlijk tegen het einde van de periode van twee jaar, vanaf de datum waarop de betrekking vacant is geworden, wordt het tijdelijk aangeworven personeelslid in het selectieamt aangeworven indien de inrichtende macht hem niet ervan heeft ontlast.

§ 4. De tijdelijke aanwerving in een selectieamt is slechts mogelijk na toepassing van de bepaling van artikel 48, 1°.

§ 5. De tijdelijke aanwerving in een selectieambt neemt een einde, voor het geheel of voor een deel van de opdracht, volgens de bepalingen van artikel 32, § 1, 1^o, 2^o, 3^o en 5^o en § 2.

Art. 54. Elke aanwerving in een selectieambt moet schriftelijk vastgelegd worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 31.

HOOFDSTUK V. — De toegang tot de bevorderingsambten

Art. 55. De inrichtende macht kan in een vacante betrekking van een bevorderingsambt in vast verband aanwerven, behalve :

1^o indien ze door de van toepassing zijnde bepalingen op de reffectatie of de weertewerkstelling verplicht is voor deze betrekking een personeelslid aan te werven dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking werd gesteld, of

2^o indien ze niet door deze bepalingen gebonden is, maar een personeelslid toch in deze betrekking wordt aangeworven ingevolge een mutatie overeenkomstig de in artikel 56 bepaalde voorwaarden.

Art. 56. De inrichtende macht die een vacante betrekking moet begeven kan de mutatie aan een personeelslid dat zulks vraagt, toestaan.

Niemand kan in een betrekking van een bevorderingsambt worden gemuteerd indien hij niet in vast verband is aangeworven in het gesubsidieerd onderwijs voor het bevorderingsambt waartoe de vacante betrekking behoort.

De inrichtende macht is verplicht, het personeelslid op het ogenblik zelf van de mutatie, ongeacht de datum hiervan, in vast verband aan te werven.

Het gemuteerde personeelslid moet ontslag nemen uit de inrichting die hij verlaat voor de opdracht die hij er uitoefent en waarvoor hij de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van een inrichting naar de andere moet zonder onderbreking gebeuren.

Art. 57. De aanwerving in vast verband en de mutatie zijn niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad, een cyclus of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels geleidelijk wordt gesloten, of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting waarvoor de periode van betoelaging beperkt wordt door een beslissing van de Executieve, die vooraf aan de inrichtende macht werd medegedeeld.

Art. 58. De aanwerving voor een bevorderingsambt kan slechts gebeuren indien de betrekking als hoofdambt wordt bekleed.

Art. 59. Niemand kan in vast verband aangeworven worden in een bevorderingsambt indien hij op het ogenblik van de aanwerving niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1^o Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap behoudens door de Executieve toegestane afwijking;

2^o sinds minstens zes jaar in het gesubsidieerd onderwijs vastbenoemd titularis zijn van een van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten;

3^o een ambt uitoefenen dat minstens een halve opdracht in het gesubsidieerd onderwijs omvat;

4^o houder zijn van een bekwaamheidsbewijs bij artikel 2 bedoeld en bepaald door de Executieve voor het wervingsambt dat tot hetzelfde onderwijsniveau behoort als het te begeven bevorderingsambt.

De in het vorig lid, 2^o en 3^o, vastgestelde voorwaarden zijn niet vereist voor het ambt van werkplaatsleider.

Art. 60. § 1. Een bevorderingsambt kan tijdelijk toevertrouwd worden :

1^o indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;

2^o in het in artikel 57 bedoeld geval;

3^o in afwachting van een aanwerving in vast verband.

Uiterlijk tegen het einde van een periode van twee jaar, vanaf de datum waarop de betrekking vacant is geworden, wordt het personeelslid in vast verband aangeworven in het bevorderingsambt indien hij op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 59 voldoet en indien de inrichtende macht hem er niet van ontlast heeft.

Deze beperking tot twee jaar is niet van toepassing op een betrekking van een bevorderingsambt in een enige klas van het kleuter-, lager en basisonderwijs met één enkele betrekking in het lager onderwijs, voor zover geen personeelslid van dezelfde inrichtende macht dat aan deze voorwaarden voldoet, zich kandidaat heeft gesteld.

Tijdens deze wachttijd blijft het personeelslid titularis van de betrekking waarvoor hij in vast verband werd aangeworven.

§ 2. Het personeelslid tijdelijk aangeworven in een bevorderingsambt overeenkomstig paragraaf 1, moet aan de in artikel 59, lid 1, 1^o, 3^o en 4^o, vastgestelde voorwaarden voldoen.

§ 3. Ingeval een personeelslid in vast verband titularis is, sinds minstens zes jaar, van een wervings- of een selectieambt dat minstens een halve opdracht omvat in een gesubsidieerd psycho-medisch-sociaal centrum, kan een bevorderingsambt hem toegewezen worden in afwachting van een aanwerving in vast verband, voor zover hij aan de in artikel 59, lid 1, 1^o en 4^o, vastgestelde voorwaarden voldoet.

Uiterlijk tegen het einde van de periode van twee jaar vanaf de datum waarop de betrekking vacant is geworden, wordt het personeelslid in vast verband aangeworven in een bevorderingsambt indien de inrichtende macht hem er niet van ontlast heeft.

§ 4. De tijdelijke werving in een bevorderingsambt is slechts mogelijk na toepassing van artikel 55, 1^o.

§ 5. Een tijdelijke aanwerving in een bevorderingsambt neemt een einde voor het geheel of voor een deel van de opdracht volgens de bepalingen van artikel 32, § 1, 1^o, 2^o, 3^o en 5^o en § 2.

Art. 61. Elke aanwerving in een bevorderingsambt moet schriftelijk vastgelegd worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 31.

HOOFDSTUK VI. — De schorsing van de werving

Art. 62. Onverminderd de van kracht zijnde reglementering wordt de uitvoering van de werving geschorst :

1^o tijdens de periode van werkonderbreking en verlof in verband met de bevalling;

2^o tijdens de tijd nodig voor het personeelslid om als raadsheer of rechter in sociale zaken in de arbeidsrechtbanken en -hoven te zetelen;

- 3° tijdens de periode van oproeping of wederoproeping van het personeelslid onder de wapens;
- 4° tijdens de duur van het verblijf van het personeelslid in een wervings- en selectiecentrum;
- 5° tijdens een observatieperiode in een inrichting van de gezondheidsdienst van het leger;
- 6° tijdens het verblijf in een militair ziekenhuis ten gevolge van een ongeval gebeurd of een ziekte opgelopen of verslechterd tijdens het geneeskundig onderzoek of de selectieproeven;
- 7° voor de duur van de dienst bij de civiele bescherming;
- 8° tijdens de aan de gewetensbezwaarden opgelegde dienst;
- 9° tijdens de periode waarin het personeelslid zijn werk niet kan uitvoeren wegens ziekte of ongeval.

Art. 63. Op verzoek van het personeelslid is de inrichtende macht ertoe gehouden, haar ten vroegste vanaf de zevende week vóór de vermoedelijke datum van haar bevalling verlof te geven.

Het personeelslid overhandigt haar uiterlijk acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling een geneeskundig getuigschrift dat deze datum bevestigt.

Indien de bevalling na de door de geneesheer bepaalde datum gekeurd, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

Het personeelslid kan geen werk uitvoeren vanaf de zevende dag die aan de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het einde van de periode van acht weken die op de dag van de bevalling ingaat.

De werkonderbreking wordt op haar verzoek verlengd na de achtste week voor een periode van dezelfde duur als de periode tijdens welke zij bleef werken vanaf de zevende dag die aan de juiste datum van de bevalling voorafgaat. Deze periode wordt in geval van voortijdige geboorte verminderd met het aantal dagen gedurende welke zij in de loop van de zeven dagen die aan de datum van de bevalling voorafgaan, gewerkt heeft.

Wanneer het pasgeboren kind echter in het ziekenhuis moet blijven tijdens minstens acht weken met ingang van de geboorte, kan het personeelslid de werkonderbreking waarop zij recht heeft, verlengen tot het ogenblik dat het pasgeboren kind naar huis gaat.

Te dien einde overhandigt het personeelslid aan de inrichtende macht :

a) op het ogenblik van de werkhervatting een attest van het ziekenhuis waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in het ziekenhuis werd opgenomen sinds minstens acht weken;

b) op het ogenblik dat zij de verlenging van de werkonderbreking vraagt, een attest van het ziekenhuis betreffende de datum van vertrek van het pasgeboren kind.

Het personeelslid behoudt haar recht op uitstel van de verlenging van de werkonderbreking in geval van overlijden van haar kind in het jaar na zijn geboorte.

Art. 64. In geval van ziekte of ongeval moet het personeelslid, behoudens bij overmacht, onmiddellijk de inrichtende macht zijn arbeidsongeschiktheid mededelen.

Indien een aanvullende, overeenkomstig artikel 97 bindend verklaarde regel van de bevoegde paritaire commissie zulks voorschrijft of, bij ontstentenis van een dergelijk voorschrift, indien de inrichtende macht hem hierom verzoekt, legt het personeelslid deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Behoudens bij overmacht stuurt of overhandigt hij het binnen de twee werkdagen te rekenen van de datum van de arbeidsongeschiktheid of van de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn is vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement.

Wanneer het getuigschrift na de voorgeschreven termijn wordt voorgelegd, kan men het personeelslid het voordeel van zijn bezoldiging weigeren voor de dagen arbeidsongeschiktheid die aan het voorleggen of het opsturen van een getuigschrift voorafgaan.

Bovendien kan het personeelslid niet weigeren, een door de inrichtende macht afgevaardigde en bezoldigde geneesheer te ontvangen, noch zich te laten onderzoeken. Tenzij de huisarts van het personeelslid de mening toegedaan is dat diens gezondheidstoestand hem niet veroorlooft zich te verplaatsen, moet het personeelslid, indien hij daarom verzocht wordt, zich bij de door de inrichtende macht afgevaardigde en bezoldigde geneesheer aanmelden. De verplaatsingskosten van het personeelslid komen ten laste van de inrichtende macht.

De door de inrichtende macht afgevaardigde en bezoldigde geneesheer gaat de werkelijkheid van de arbeidsongeschiktheid na; voor alle andere vaststellingen geldt het beroepsgeheim.

HOOFDSTUK VII. — *De dienststanden*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 65. Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende dienststanden :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° terbeschikkingstelling.

Afdeling 2. — Dienstactiviteit

Art. 66. Het personeelslid wordt steeds geacht in actieve dienst te zijn behoudens formele bepaling die hem in een andere dienststand plaatst.

Art. 67. Het personeelslid in actieve dienst heeft recht op een weddetoelage en op de verhoging van wedde.

Hij kan van de inrichtende macht verlof bekomen onder dezelfde voorwaarden als in het Gemeenschapsonderwijs.

Elk verlof waarvoor een beslissing van de bevoegde minister-lid van de Executieve of van diens afgevaardigde nodig is om de wedde te kunnen genieten in het Gemeenschapsonderwijs, moet door de inrichtende macht de Executieve ter goedkeuring worden voorgelegd.

Afdeling 3. — Non-activiteit

Art. 68. Een personeelslid bevindt zich in de stand non-activiteit wanneer hij een schorsing bij tuchtmaatregel oploopt of preventief werd geschorst.

Afdeling 4. — Terbeschikkingstelling

Art. 69. Een personeelslid kan door zijn inrichtende macht ter beschikking gesteld worden onder dezelfde voorwaarden als in het Gemeenschapsonderwijs, met uitzondering van de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst. Elke terbeschikkingstelling waarbij een beslissing van de minister-lid van de Executieve of van diens afgevaardigde nodig is voor de toekenning van de wachtwedde in het Gemeenschapsonderwijs, moet door de inrichtende macht de Executieve ter goedkeuring worden voorgelegd.

Art. 70. § 1. De terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst moet door de inrichtende macht de Executieve ter goedkeuring voorgelegd worden.

Vooraf deelt de inrichtende macht het personeelslid een voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst mee.

Binnen een termijn van twintig dagen met ingang van die kennisgeving kan het personeelslid beroep aantekenen tegen het voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, voor de in artikel 80 bedoelde bevoegde Raad van beroep.

Het beroep schort de procedure op.

§ 2. De Raad van beroep stuurt een met redenen omkleed advies aan het personeelslid en aan de inrichtende macht binnen een termijn van negentig dagen vanaf de datum van ontvangst van het door het personeelslid ingestelde beroep.

De inrichtende macht vermeldt eventueel de redenen waarom het advies niet zou gevolgd zijn.

§ 3. Het personeelslid en de inrichtende macht worden door de raad van beroep gehoord.

Het personeelslid kan zich door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbond, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden in actieve dienst of onder de gepensioneerden van het gesubsidieerd vrij onderwijs laten bijstaan of vertegenwoordigen.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een vertegenwoordiger gekozen onder de leden van de inrichtende machten van een gelijkaardige inrichting of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten behartigt.

Het niet-verschijnen van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger alsmede het niet-verschijnen van de inrichtende macht of van haar vertegenwoordiger op de vergadering belet de raad van beroep niet, zich uit te spreken.

§ 4. Indien het een leermeester of een leraar godsdienst betreft is de toestemming van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, indien die overheid bestaat, altijd vereist.

§ 5. Het wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ter beschikking gestelde personeelslid geniet een wachtwedde berekend op grond van de in het gemeenschapsonderwijs van toepassing zijnde bepalingen.

§ 6. De Executieve bepaalt de voorwaarden waaronder de inrichtende macht haar de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ter goedkeuring voorlegt.

HOOFDSTUK VIII. — *Het einde van de overeenkomst*

Art. 71. De overeenkomsten gesloten met de tijdelijke of in vast verband geworven personeelsleden nemen zonder opzegging een einde wanneer laatstgenoemden :

1° ophouden aan volgende voorwaarden te voldoen :

a) Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap, behalve afwijking toegestaan door de Executieve;

b) de politieke en burgerlijke rechten genieten;

c) aan de dienstplichtwetten voldoen.

2° na een veroorloofde afwezigheid, zonder geldige reden nalaten hun dienst te hervatten en gedurende een onderbroken periode van 10 dagen afwezig blijven;

3° zonder geldige reden hun bezigheid verlaten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen afwezig blijven;

4° in de gevallen verkeren waar de toepassing van de strafwetten de uitoefening van hun ambt belet.

5° in een toestand verkeren van blijvende arbeidsongeschiktheid, erkend overeenkomstig de wet of het reglement, die hen belet hun ambt op degelijke wijze uit te oefenen;

6° zonder geldige reden weigeren, nadat zij weder in dienst werden opgeroepen, de door de inrichtende macht toegewezen betrekking te bekleden.

Art. 72. De overeenkomsten gesloten met in vast verband geworven personeelsleden nemen een einde :

1° door ontslagneming van het personeelslid, met een opzeggingstermijn van minstens veertien dagen;

2° door het pensioenstellen wegens leeftijdsgrens of wegens definitieve arbeidsongeschiktheid;

3° door de afdanking wegens ernstige tekortkoming;

4° wanneer geen beroep werd ingesteld tegen de kennisgeving van de vaststelling van een onverenigbaarheid of wanneer de onverenigbaarheid wordt vastgesteld door een oordeel of een definitief vonnis van een arbeidsrechtbank;

5° vanaf het ogenblik dat hun aanwerving in vast verband, die onregelmatig is gebleken, vernietigd wordt voor zover de onregelmatigheid niet ten laste van de inrichtende macht kan gelegd worden.

De overeenkomst neemt werkelijk een einde binnen de tien dagen na de kennisgeving aan het personeelslid van de in 4° bedoelde beslissing.

Het personeelslid behoudt de verworven rechten verbonden aan zijn voorafgaande onregelmatige toestand in het in 5° bedoelde geval.

Wanneer de definitieve stopzetting van de functie de toepassing met zich brengt van de wet d.d. 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen, stort de Franse Gemeenschap aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de in dit artikel bepaalde bijdragen.

HOOFDSTUK IX. — *Tuchtregeling*

Afdeling 1. — Tuchtstraffen

Art. 73. § 1. Indien de in vast verband aangeworven personeelsleden tekortkomen in hun plichten, kunnen zij een van de volgende tuchtstraffen oplopen :

1° de terechtwijziging;

2° de blaam;

3° de inhouding op de wedde;

4° de schorsing bij tuchtmaatregel;

5° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;

6° het ontslag wegens ernstige tekortkoming.

§ 2° Indien het een leermeester of een leraar godsdienst betreft, kan de tuchtstraf slechts opgelegd worden op de voordracht of met de toestemming van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, indien die overheid bestaat.

Art. 74. § 1. De tuchtstraffen worden door de inrichtende macht van de inrichting waar het personeelslid in vast verband is aangeworven, uitgesproken.

Vooraf deelt de inrichtende macht het personeelslid een voorstel tot tuchtstraf mee.

Binnen een termijn van twintig dagen te rekenen van die mededeling kan het personeelslid beroep instellen tegen het voorstel tot tuchtstraf voor de in artikel 80 bedoelde bevoegde raad van beroep.

Het beroep schort de procedure op.

§ 2. De Raad van beroep zendt een met redenen omkleed advies over aan het personeelslid en aan de inrichtende macht binnen een termijn van negentig dagen vanaf de datum van ontvangst van het door het personeelslid ingestelde beroep.

De inrichtende macht vermeldt eventueel de redenen waarom het advies niet zou gevolgd zijn.

§ 3. Het personeelslid en de inrichtende macht worden door de Raad van beroep gehoord.

Het personeelslid kan zich door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbond, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden in actieve dienst of de gepensioneerden van het gesubsidieerd vrij onderwijs, laten bijstaan of vertegenwoordigen.

De inrichtende macht kan zich door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van de inrichtende macht van een gelijkaardige inrichting of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten behartigt, laten bijstaan of vertegenwoordigen.

Het niet-verschijnen van het personeelslid of van diens vertegenwoordiger, alsmede het niet-verschijnen van de inrichtende macht of van haar vertegenwoordiger op de vergadering belet de raad van beroep niet, zich uit te spreken.

§ 4. Indien het een leermeester of een leraar godsdienst betreft, is de toestemming van de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, indien die overheid bestaat, altijd vereist.

Art. 75. De inhouding op de wedde wordt toegepast gedurende ten minste een maand en ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van het brutobedrag van de laatste activiteitswedde of wachtwedde bedragen.

Art. 76. De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de helft van het brutobedrag van zijn laatste activiteitswedde of wachtwedde.

Art. 77. De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar en niet meer dan 5 jaar duren. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de eerste 2 jaren een wachtwedde gelijk aan de helft van zijn activiteitswedde. Zonder laatstgenoemd bedrag te kunnen te boven gaan wordt de wachtwedde nadien vastgesteld op het bedrag van het pensioen dat de betrokkene zou bekomen als hij voortijdig op rust gesteld werd.

Na de helft van de duur van zijn straf kan het personeelslid vragen, opnieuw in het onderwijs te worden opgenomen.

Art. 78. De inhouding op de wachtwedde of de toekenning van een wachtwedde mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid minder zou bedragen dan de werkloosheidsuitkering waarop het recht zou hebben in de regeling voor maatschappelijke zekerheid van de werknemers.

Afdeling 2. — Doorhaling van de tuchtstraffen

Art. 79. De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van ambtswege na :

- 1 jaar voor de terechtwijzing en de blaam
- 3 jaar voor de inhouding op de wedde
- 5 jaar voor de schorsing bij tuchtmaatregel
- 7 jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel

De termijn gaat in op de datum van de beslissing in tuchtzaken.

Overminderd de uitvoering van de tuchtstraf heeft de doorhaling tot gevolg dat er geen rekening mag worden gehouden met de doorgehaalde tuchtstraf, o.m. voor het recht op een selectie- of bevorderingsambt of bij de beoordeling na de doorhaling. De doorgehaalde tuchtstraf wordt in het dossier van het personeelslid geschrapt.

Afdeling 3. — Raden van beroep

Art. 80. Na raadpleging van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de representatieve groeperingen van het personeel van het gesubsidieerd onderwijs, aangesloten bij een in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde vakvereniging, richt de Executieve voor het vrij confessioneel onderwijs en, anderzijds, voor het vrij niet-confessioneel onderwijs, raden van beroep op, bevoegd voor een of meer onderwijsgraden.

Het besluit van de Executieve tot instelling van de raden van beroep vermeldt de benaming, bevoegdheid en samenstelling van die raden.

Elke raad van beroep maakt zijn huishoudelijk reglement op, onder voorbehoud van goedkeuring door de Executieve.

Art. 81. De raden van beroep omvatten :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs. Er zijn evenveel plaatsvervangers als werkende leden voor elke categorie;

2° een voorzitter en 2 plaatsvervangende voorzitters;

3° een secretaris en een adjunct-secretaris.

Het aantal leden van elke raad van beroep en de duur van hun mandaat worden bij besluit van de Executieve bepaald; elke raad omvat ten minste 4 werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en 4 werkende leden die de personeelsleden vertegenwoordigen.

De werkende leden en de plaatsvervangers worden door de Executieve benoemd op de voordracht van de in artikel 80 bedoelde groeperingen. Bij gebrek aan overeenstemming in die groeperingen kan de Executieve beslissen.

De Executieve kiest de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters onder de magistraten in actieve dienst.

Art. 82. Zodra een zaak ingeleid is, deelt de voorzitter aan het personeelslid en aan de inrichtende macht de lijst mee van de werkende leden en plaatsvervangers.

Binnen de 10 dagen na ontvangst van die lijst kan zowel het personeelslid als de inrichtende macht de wraking van ten hoogste 3 leden vragen. Zij kunnen evenwel niet terzelfdertijd een werkend lid en zijn plaatsvervanger wraken.

Een lid kan om ontlasting verzoeken als het van oordeel is dat het ter zake morele belangen heeft of als het vreest dat zijn onpartijdigheid in twijfel getrokken kan worden.

De voorzitter spreekt zich over dat verzoek uit.

Hij kan ook een lid om dezelfde redenen ontlasten.

De voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters, de werkende leden en de plaatsvervangers kunnen geen zitting hebben in een zaak die betrekking heeft op hun echtgenoot of een bloed- of aanverwant tot en met de 4e graad.

Art. 83. De partijen worden door de voorzitter ontboden binnen de 20 dagen na ontvangst van het beroep. Ze kunnen bijgestaan of vertegenwoordigd worden door een raadsman, overeenkomstig § 3 van de artikelen 36, 70 en 74.

De Raad van beroep kan een aanvullend onderzoek gelasten en getuigen horen.

Art. 84. De Raad van beroep kan zich maar uitspreken als ten minste 2 leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en 2 leden die de personeelsleden vertegenwoordigen, aanwezig zijn. De leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en de leden die het personeel vertegenwoordigen moeten in gelijk aantal zijn om te kunnen stemmen. Desnoods wordt de pariteit hersteld door de uitloting van een of meer leden.

Als het in vorig lid bedoelde quorum niet bereikt wordt, belegt de voorzitter een nieuwe vergadering binnen de 2 weken. Op die vergadering kan beslist worden, ongeacht het aantal aanwezigen.

Het advies wordt verstrekt na geheime stemming, bij gewone meerderheid van de stemmen. In geval van staking van stemmen is die van de voorzitter beslissend.

Art. 85. Het advies van de raad wordt meegedeeld aan de partijen, bij aangetekend schrijven, binnen de 5 dagen na de vergadering waarop het verstrekt werd. Het is met redenen omkleed.

Art. 86. De werkingskosten van de raad van beroep komen ten laste van de Franse Gemeenschap.

De Executieve bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters aanspraak hebben.

HOOFDSTUK X. — Preventieve schorsing

Art. 87. § 1. Tijdens de tuchtprocedure, in geval van gerechtelijke vervolging of wanneer beroep ingesteld werd tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid kan elk personeelslid preventief geschorst worden als het belang van de dienst of van het onderwijs dat vereist.

§ 2. Voor elke preventieve schorsing moet de inrichtende macht het personeelslid horen; de motivering van de schorsing wordt aan het personeelslid ten minste 2 werkdagen vóór dat verhoor meegedeeld.

Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordiger door een vertegenwoordiger van een representatieve vakvereniging, een advocaat of een raadsman gekozen onder de personeelsleden, in actieve dienst of gepensioneerd, van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

§ 3. De preventieve schorsing wordt door de inrichtende macht uitgesproken en wordt aan de betrokkene meegedeeld bij aangetekend schrijven, met vermelding van de motivering; ze heeft uitwerking op de 3e werkdag na de datum van verzending.

§ 4. De preventieve schorsing verwijdt het personeelslid uit zijn ambt. Behalve wanneer de betrokkene het voorwerp is van gerechtelijke vervolging of een beroep ingediend heeft tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid kan de duur van die schorsing één jaar niet te boven gaan en verstrijkt ze alleszins zodra de raad van beroep een met redenen omkleed advies heeft uitgebracht.

§ 5. De preventieve schorsing moet schriftelijk bevestigd worden door de inrichtende macht, om de drie maanden vanaf de datum waarop ze uitwerking heeft.

Die bevestiging wordt aan de betrokkene bij aangetekend schrijven meegedeeld. Bij gemis van een bevestiging van de preventieve schorsing binnen de gestelde termijn kan het personeelslid zijn ambt weer opnemen na mededeling hiervan aan de inrichtende macht, bij aangetekend schrijven, ten minste 10 werkdagen voordat hij zijn werk weer opneemt.

Na ontvangst van die mededeling kan de inrichtende macht de schorsing bevestigen volgens de hierboven beschreven procedure.

Art. 88. De wedde van een preventief geschorst personeelslid dat het voorwerp is van gerechtelijke vervolging of van een tuchtprocedure wegens ernstige terkortkoming waarop hij op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen bestaan, wordt vastgesteld op de helft van zijn activiteitswedde. Die weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde minder bedraagt dan de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben volgens de regeling voor maatschappelijke zekerheid van de werknemers.

Art. 89. Na de tuchtprocedure of de gerechtelijke procedure of na afloop van het beroep tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid wordt de preventieve schorsing ingetrokken behalve als het met redenen omkleed advies van de raad van beroep een van de sancties bedoeld in artikel 73, § 1, 4^o, 5^o en 6^o, goedkeurt of als de beslissing over het beroep ingesteld tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid aanleiding geeft tot definitieve ambtsneerlegging.

Het personeelslid behoudt de bedragen die het tijdens de preventieve schorsing geïnd heeft.

Als de tuchtschorsing minder lang duurt dan de preventieve schorsing, ontvangt het personeelslid zijn volle wedde zodra de tuchtschorsing een einde neemt.

Art. 90. De preventieve schorsing wordt ter kennis van de Executieve gebracht met het oog op de onmiddellijke uitvoering van die maatregel.

TITEL II. — Paritaire commissies

Art. 91. Na raadpleging van de representatieve groeperingen van inrichtende machten en van de groeperingen van het personeel van het vrij gesubsidieerd onderwijs, aangesloten bij een vakvereniging die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd is, stelt de Executieve :

1^o Voor het vrij confessioneel onderwijs :

a) een centrale paritaire commissie in, bevoegd voor alle onderwijsniveaus;

b) alsook andere paritaire commissies bevoegd voor een of meer onderwijsniveaus.

2° Voor het niet-confessioneel vrij onderwijs :

- a) een centrale paritaire commissie bevoegd voor alle onderwijsniveaus,
- b) andere paritaire commissies bevoegd voor een of meer onderwijsniveaus.

Het besluit van de Executieve tot instelling van een paritaire commissie vermeldt de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van die commissie.

Art. 92. Het algemeen reglement van de paritaire commissies wordt vastgesteld bij besluit van de Executieve. Elke commissie maakt een bijzonder huishoudelijk reglement op, onder voorbehoud van goedkeuring door de Executieve.

Art. 93. De paritaire commissies omvatten :

1. een gelijk aantal vergegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden. Voor elke categorie zijn er evenveel plaatsvervangers als werkende leden;

2. een voorzitter en een ondervoorzitter;

3. referendarissen;

4. een secretaris en een adjunct-secretaris. De vertegenwoordigers van de inrichtende machten en die van de personeelsleden kunnen vergezeld zijn van technische adviseurs, waarvan het in artikel 92 bedoelde huishoudelijk reglement het maximumaantal vaststelt.

Het aantal leden van elke paritaire commissie wordt vastgesteld bij besluit van de Executieve; elke commissie omvat ten minste 4 werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en 4 werkende leden die het personeel vertegenwoordigen.

Art. 94. De leden en plaatsvervangers van de commissie worden door de Executieve benoemd op de voordracht van de in artikel 91 bedoelde groeperingen. Indien deze het onderling oneens zijn, kan de Executieve beslissen.

De voorzitter en de ondervoorzitter worden door de Executieve gekozen onder de ter zake bevoegde personen, die los staan van de belangen waarvan de commissie kennis kan krijgen. Voor zover mogelijk kan het om sociale bemiddelaard gaan. De Executieve benoemt de referendarissen, de secretaris en de adjunct-secretaris.

De uitoefening van de functie van voorzitter of ondervoorzitter is onverenigbaar met een mandaat van parlementslid.

Art. 95. De paritaire commissies hebben vooral als opdracht, elk binnen haar bevoegdheid :

1° te beraadslagen over de algemene werkvoorwaarden;

2° elk geschil te voorkomen of bij te leggen dat zou kunnen rijzen of gerezen is tussen de inrichtende machten en de personeelsleden die onder dit decreet ressorteren;

3° aanvullende regels vast te leggen buiten de statutaire bepalingen van dit decreet;

4° de evolutie van het sociaal recht te volgen en de aanvullende regels daaraan aan te passen.

De Executieve kan de commissie verzoeken de in 3° bedoelde aanvullende regels vast te leggen binnen een termijn die ze bepaalt.

Art. 96. De beslissingen van de paritaire commissies worden genomen bij eenparigheid van de aanwezige leden. De voorzitter, de ondervoorzitter, de referendarissen en de secretarissen zijn niet stemgerechtigd.

Art. 97. Op verzoek van de commissie of van een representatieve organisatie kan de Executieve de beslissingen bindend verklaren bij besluit. Als ze niet bindend verklaard worden, deelt de Executieve aan de commissie mee waarom dat verzoek niet ingewilligd werd.

Art. 98. De uitvoering van de overeenkomstig artikel 97 bindend verklaarde beslissingen wordt, onverminderd de plichten van de officiers van gerechtelijke politie, gecontroleerd door personeelsleden die de Executieve aanwijst.

Art. 99. Bij overtreding maken de in artikel 98 bedoelde personeelsleden processenverbaal op die zij aan de bevoegde Procureur des Konings overzenden en waarvan een afschrift binnen de acht dagen aan de overtreder gezonden wordt, dat alles op straffe van nietigheid.

Art. 100. De in artikel 98 bedoelde personeelsleden hebben vrije toegang tot de lokalen waar de personeelsleden hun opdracht vervullen.

De inrichtingshoofden en de leden van het administratief personeel moeten hun de inlichtingen bezorgen die voor hun opdracht vereist zijn.

Art. 101. Elke overtreding van de beslissingen, bindend verklaard overeenkomstig artikel 97 wordt bestraft met een boete van 100 tot 100 000 fr. De boete wordt zo dikwijls opgelopen als er personen tewerkgesteld werden in overtreding van die beslissingen, zonder dat de totale boete meer dan 200 000 fr. mag bedragen.

De in vorig lid bedoelde straffen gelden voor elk personeelslid dat dezelfde bepalingen overtreedt.

Art. 102. De inrichtende machten, de inrichtingshoofden, de leden van het onderwijzend en administratief personeel die het krachtens dit decreet ingesteld toezicht belemmeren, lopen een boete van 26 tot 100 fr. op onverminderd de toepassing, in voorkomend geval, van de straffen opgelegd bij de artikelen 269-274 van het Strafwetboek.

Art. 103. Wordt gestraft met een boete van 100 tot 100 000 fr. al wie tijdens een onderzoek van de controledienst onjuiste verklaringen aflegt om bedoelde dienst te misleiden.

Art. 104. De inrichtende machten zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten opgelegd ten laste van hun inrichtingshoofden.

TITEL III. — Wijzigingsbepalingen

Art. 105. Artikel 36 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, waarvan de huidige tekst § 1 vormt, wordt aangevuld met onderstaande §§ 2 en 3 :

« § 2. Wanneer een personeelslid maar de helft van zijn weddetoelage geïnd heeft ingevolge een preventieve schorsing die nadien werd ingetrokken, ontvangt het de aanvullende weddetoelage voor de duur van de schorsing. De inrichtende macht betaalt aan de Gemeenschap het aanvullend bedrag.

§ 3. Wanneer de beslissing van de inrichtende macht van een vrije gesubsidieerde onderwijsinrichting, die geheel of gedeeltelijk een einde maakt aan de opdracht van een in vast verband geworven personeelslid, strijdig verklaard is met het decreet houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs, bij een definitief vonnis of arrest van een arbeidsgerecht, wordt de weddetoelage die overeenstemt met de volledige of gedeeltelijke opdracht die ingetrokken was, aan dat personeelslid betaald en wordt er geen weddetoelage toegekend aan de inrichtende macht voor het of de personeelsleden aan wie de opdracht ten onrechte werd toegewezen.

Het verlies van de weddetoelage voor de betrekking neemt voor de inrichtende macht een einde :

1° op het ogenblik dat ze het personeelslid zijn functie teruggeeft;

2° of op het ogenblik dat die of een andere inrichtende macht het benadeelde personeelslid, met diens instemming, in een functie aanstelt die identiek is of recht geeft op dezelfde weddetoelage;

3° of op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zonder een door de Executieve geldig geachte reden een betrekking weigert in een identieke functie met dezelfde statutaire toestand, bij dezelfde of een andere inrichtende macht;

4° of op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid, om redenen die los van het geschil staan, zijn ambt definitief moet neerleggen.

De weddetoelage toegekend aan de inrichtende macht tijdens de periode tussen de onrechtmatige afdanking en de mededeling van het vonnis of arrest aan het bevoegde bestuur wordt van die inrichtende macht teruggevorderd.

Het personeelslid ontvangt de weddetoelage waarop hij recht zou gehad hebben als hij in actieve dienst was gebleven. Vanaf voormelde mededeling betaalt het bestuur de weddetoelage rechtstreeks aan het onrechtmatig afgedankte personeelslid tot er aan één van de vier bovenstaande voorwaarden voldaan is.

TITEL IV. — Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen

Art. 106. Opgeheven worden :

1° het koninklijk besluit van 18 juli 1933 betreffende de terbeschikkingstelling van de leden van het onderwijzend personeel, gewijzigd bij koninklijk besluit 132 van 28 februari 1935 en bij de wetten van 10 juni 1937, 23 juli 1952, 18 februari 1954 en 17 december 1956;

2° het koninklijk besluit van 13 februari 1968 tot erkenning van de vaste benoeming van de personeelsleden van de gesubsidieerde officiële en vrije inrichtingen voor kleuteronderwijs, lager, buitengewoon, secundair en hoger onderwijs van het korte en het lange type met volledig leerplan en van de tehuizen voor kinderen van wie de ouders geen vaste verblijfplaats hebben, gewijzigd bij koninklijke besluiten van 5 augustus 1975, 12 januari 1976 en 8 januari 1980.

Art. 107. Met het oog op de overgang tussen de regeling van vóór dit decreet en die, bepaald bij dit decreet :

1° worden de vastbenoemde gesubsidieerde personeelsleden en de met hen gelijkgestelde, en de gesubsidieerde personeelsleden, in vast verband erkend wanneer die erkenning vereist is, beschouwd als geworven in vast verband, zoals bedoeld in dit decreet;

2° worden de gesubsidieerde personeelsleden, vast benoemd door de inrichtende macht en waarvoor de erkenning van de benoeming aangevraagd is vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet, beschouwd als definitief erkend en in vast verband geworven, zoals bedoeld in dit decreet, indien zij op de datum van hun benoeming door de inrichtende macht voldoen aan de erkenningsvoorwaarden en de betrekking waarin zij benoemd werden, kon toegewezen worden op grond van de vigerende reglementering, door reffectatie of wedertewerkstelling van een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

3° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een selectieambt bekleeden, in vast verband geworven worden in dat ambt zodra zij voldoen aan de vereisten van artikel 51, § 1, 1°, daar de vereiste anciënniteit ook kan verkregen worden door een ambt tijdelijk uit te oefenen, en mits zij voldoen aan de vereisten van artikel 42, 7°, qua lichamelijke geschiktheid;

4° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een bevorderingsambt bekleeden, in dat ambt in vaste dienst geworven worden zodra zij voldoen aan de voorwaarden bepaald bij artikel 59, daar de vereiste anciënniteit ook kan verkregen worden als zij hun ambt tijdelijk uitoefenen, en voldoen aan de vereisten van artikel 42, 7°, qua lichamelijke geschiktheid.

De in 3° en 4° bedoelde aanwerving geldt slechts voor de betrekking die, op grond van de vigerende reglementering, niet meer kan begeven worden door reffectatie of wedertewerkstelling.

In afwijking van artikel 34, § 6, en in afwachting van hun aanwerving in vast verband kunnen de in 4° bedoelde personeelsleden hun tijdelijke functie blijven uitoefenen.

In afwijking van artikel 34, 6°, en in afwachting van hun aanwerving in vast verband kunnen de in 5° bedoelde personeelsleden hun tijdelijke functie blijven uitoefenen.

Art. 108. De personeelsleden op wie artikel 107 niet toepasselijk is, behouden hun rechten. Ze worden geacht tijdelijk te zijn, zoals bedoeld in dit decreet, met dien verstande dat de vóór 1 september 1989 verstrekte diensten ook gelden voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in de artikelen 34, 42, 8° en 45, 2e lid.

Art. 109. De personen wier benoeming erkend is, worden geacht in vast verband te zijn aangeworven zoals bedoeld in dit decreet.

Vanaf de inwerkingtreding van dit decreet moet verstaan worden onder erkenning van de vaste benoeming de aanwerving in vast verband bedoeld in dit decreet.

Art. 110. In afwachting van de uitvoering van artikel 12 bis, § 2, van de wet van 29 mei 1989 worden de vereiste en voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen bedoeld in de vigerende reglementering, beschouwd als bekwaamheidsbewijzen bedoeld in artikel 2. In het hoger onderwijs van het korte type moet men, zolang geen specifieke bekwaamheidsbewijzen bepaald zijn krachtens de wet van 7 juli 1970, voor de in artikel 34, § 1, 1° en 2°, bedoelde prioriteit, onder functie waarvoor men het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit, de specialiteit verstaan die het personeelslid onderwezen heeft gedurende ten minste 240 dagen gespreid over ten minste 2 schooljaren.

Voor dezelfde ambten heeft het personeelslid, houder van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van groep B, prioriteit zoals bedoeld in artikel 34, § 1° en 2°, mits die prioriteit slaat op een specialiteit die hij gedurende ten minste 480 dagen onderwezen heeft, verdeeld over 3 opeenvolgende schooljaren, en waarvoor hij een gunstig advies kreeg.

Om recht te hebben op een aanwerving in vast verband in een wervingsambt, moet het personeelslid houder zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs dat zonder meer recht geeft op subsidiëring van onbeperkte duur.

Om recht te hebben op een aanwerving in vast verband in één wervingsambt, moet de houder van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van groep B het ambt waarop dat bewijs betrekking heeft, gedurende 5 opeenvolgende schooljaren uitgeoefend hebben.

Art. 111. In afwachting van de inwerkingtreding van het decreet houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs, regelt de Executieve de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking in het gesubsidieerd onderwijs, de reffectatie van de ter beschikking gestelde personeelsleden en de toekenning van een wachtweddetoelage.

Art. 112. Dit decreet treedt in werking op de 1e dag van de 1e maand volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Brussel, 27 juli 1992.

Vanwege de Executieve van de Franse Gemeenschap :

De Minister van Hoger Onderwijs, Wetenschappelijk Onderzoek, Jeugdzorg en Internationale Betrekkingen,
M. LEBRUN

AUTRES ARRÊTÉS — ANDERE BESLUITEN

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL ET MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT

7 DECEMBRE 1992. — Arrêté royal portant attribution du titre et de l'insigne d'honneur d'or de Lauréat du Travail de Belgique à des membres de comités nationaux ou techniques

BAUDOIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté du Régent du 12 novembre 1948, définissant les modèles officiels des Insignes d'honneur du Travail;

Vu l'arrêté royal du 31 juillet 1954, portant approbation des statuts de l'Etablissement d'utilité publique, dénommé « Institut royal des Elites du Travail de Belgique, Albert I^{er} — Expositions nationales du Travail »;

Vu l'avis du Commissaire général du Gouvernement près l'Institut royal des Elites du Travail de Belgique;

Sur la proposition de Notre Vice-Premier Ministre et Ministre de la Justice et des Affaires économiques, de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de Notre Ministre de l'Intégration sociale, de la Santé publique et de l'Environnement,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le titre de Lauréat du Travail de Belgique, avec insigne d'honneur d'or, est attribué à la personne, dénommée ci-après, qui a, pendant plusieurs années, prêté sa collaboration effective et bénévole au sein, soit d'un comité national, soit d'un comité technique, lors de la sélection des candidats, désireux d'obtenir un Insigne d'honneur du Travail :

M. De Geeter, Carlos A.A., à Wingene.

Art. 2. Notre Vice-Premier Ministre et Ministre de la Justice et des Affaires économiques, Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et Notre Ministre de l'Intégration sociale, de la Santé publique et de l'Environnement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 décembre 1992.

BAUDOIN

Par le Roi :

Le Vice-Premier Ministre
et Ministre de la Justice et des Affaires économiques,
M. WATHELET

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

La Ministre de l'Intégration sociale,
de la Santé publique et de l'Environnement,
Mme L. ONKELINX

MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN, MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID EN MINISTERIE VAN VOLKSGEZONDHEID EN LEEFMILIEU

7 DECEMBER 1992. — Koninklijk besluit houdende toekenning van de titel en het gouden erekenteken van Laureaat van de Arbeid van België aan leden van nationale of technische comités

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op het besluit van de Regent van 12 november 1948, houdende nadere omschrijving van de officiële modellen der Eretekens van de Arbeid;

Gelet op het koninklijk besluit van 31 juli 1954, houdende goedkeuring der statuten van de Instelling van openbaar nut, genoemd « Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid van België, Albert I — Nationale Arbeidstentoonstellingen »;

Gelet op het advies van de Commissaris-generaal der Regering bij het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid van België;

Op de voordracht van Onze Vice-Eerste Minister en Minister van Justitie en Economische Zaken, van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van Onze Minister van Maatschappelijke Integratie, Volksgezondheid en Leefmilieu,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De titel van Laureaat van de Arbeid van België, met gouden erekenteken, wordt toegekend aan de hieronder vermelde persoon wegens zijn jarenlange effectieve en belangeloze medewerking verleend in de schoot, hetzij van een nationaal comité, hetzij van een technisch comité, ter gelegenheid van de selectie der kandidaten voor het bekomen van een Erekenteken van de Arbeid :

de heer De Geeter, Carlos A.A., te Wingene.

Art. 2. Onze Vice-Eerste Minister en Minister van Justitie en Economische Zaken, Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Onze Minister van Maatschappelijke Integratie, Volksgezondheid en Leefmilieu zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 december 1992.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister
en Minister van Justitie en Economische Zaken,
M. WATHELET

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

De Minister van Maatschappelijke Integratie,
Volksgezondheid en Leefmilieu,
Mevr. L. ONKELINX