

VLAAMSE OVERHEID

N. 2007 — 4878

[C — 2007/37220]

7 DECEMBER 2007. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

VERSLAG AAN DE VLAAMSE REGERING

Dames en heren,

Het besluit van de Vlaamse Regering geeft, wat de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeente- en provinciepersoneel betreft, uitvoering aan artikel 116, § 1, van het gemeentedecreet van 15 juli 2005 en aan artikel 112, § 1, van het provinciedecreet van 9 december 2005. Die artikelen bepalen dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, voor de rechtspositieregeling en voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel vaststelt.

Daarnaast bevat het besluit enkele bepalingen over de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. De Vlaamse Regering is tot de vaststelling van regels voor die specifieke functies gemachtigd op grond van artikel 42 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 april 2007. Het besluit heft het bestaande koninklijk besluit van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, gewijzigd bij het decreet van de Vlaamse Gemeenschap op 7 juli 2006, grotendeels op. Dat gebeurt in artikel 223 (opheffingsbepalingen). Genoemd koninklijk besluit, waarvan artikel 8 al eerder bij decreet werd opgeheven, bevat bepalingen over de aanwerving en bevordering van de OCMW-secretaris en -ontvanger, over de prestatieregeling en over het geldelijk statuut van de genoemde graden. Het bepaalt in artikel 16 dat de weddenschaal van de voltijdse OCMW-secretaris 97,5 % bedraagt van de weddenschaal van de gemeentesecretaris en dat de weddenschaal van de voltijdse OCMW-ontvanger op zijn beurt 97,5 % bedraagt van de weddenschaal van de OCMW-secretaris. In dat besluit wordt dus een rechtstreekse, respectievelijk onrechtstreekse, band gelegd tussen de verloning van de decretale graden in gemeente en OCMW. Die automatische band wordt door dit besluit van de Vlaamse Regering doorgesneden. In afwachting van een nieuwe regeling ter uitvoering van een OCMW-decreet wordt de opheffing van die band gecompenseerd door artikel 219 en 220 van dit besluit. Daarin wordt een status quo vastgesteld van de salarisschalen van OCMW-secretaris en OCMW-ontvanger zoals die zijn op 31 december 2007 (met inbegrip van de ondergrens van de salarisschaal A1a). Zo wordt een juridisch vacuüm als gevolg van de opheffing van artikel 16 en 17 van het koninklijk besluit van 20 juli 1993 vermeden. Een en ander komt er op neer dat de salarisverhogingen die dit besluit vaststelt voor bepaalde categorieën van gemeentesecretarissen geen gevolg zullen hebben op de salarissen van de OCMW-secretaris en OCMW-ontvanger. De gedeeltelijke opheffing van het koninklijk besluit zorgt er daarentegen wel voor dat sommige minimale vereisten voor de aanwerving of de bevordering in de ambten van OCMW-secretaris en OCMW-ontvanger tot nader order blijven bestaan.

De bepalingen in dit besluit over de OCMW-secretaris en de OCMW-ontvanger beperken zich tot artikel 2, 3^e; 219; 220; 223 en 226, tweede lid. Zie daarvoor de commentaar bij de betreffende artikelen. Alle andere artikelen hebben exclusief betrekking op het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en regelen de personeelsformatie, de rechtspositie en het mandaatstelsel. Afgezien van commentaar bij de specifieke, bovenvermelde artikelen, concentreert de onderstaande commentaar zich op het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

Het gemeentedecreet en het provinciedecreet hebben de bevoegdheid om de nadere regels voor de personeelsformatie vast te stellen, toegewezen aan de Vlaamse Regering. De gemeente- en provincieraden geven daar uitvoering aan bij de vaststelling van hun personeelsformatie. De bevoegdheid voor de vaststelling van regels over de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en over het mandaatstelsel is over twee instanties verdeeld. Artikel 105, § 1, van het gemeentedecreet en artikel 101, § 1 van het provinciedecreet geven enerzijds aan de gemeenteraad, respectievelijk de provincieraad, de bevoegdheid om de rechtspositieregeling van het personeel vast te stellen. Artikel 116, § 1, en artikel 112, § 1, dragen anderzijds de Vlaamse Regering op daarvoor de minimale voorwaarden te bepalen.

Hoe verhoudt de bevoegdheid van de gemeente- en provincieraden zich tot die van de Vlaamse Regering? De gemeenteraden en de provincieraden hebben de volle bevoegdheid om de rechtspositieregeling en, in voorkomend geval, het mandaatstelsel van hun personeel te regelen. Die bevoegdheid is trouwens niet delegerbaar aan een ander gemeentelijk of provinciaal orgaan. De raden moeten hun bevoegdheid echter wel uitoefenen met respect voor de minimale voorwaarden die de Vlaamse Regering ter uitvoering van artikel 116 van het gemeentedecreet en van artikel 112 van het provinciedecreet heeft vastgesteld.

De bevoegdheidsverhouding houdt in dat het besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel geen rechtstreekse uitwerking heeft op de leden van het gemeente- en provinciepersoneel, met uitzondering echter van dwingende bepalingen die uitdrukkelijk rechten toekennen aan het personeel. Dat laatste moet begrepen worden in samenhang met artikel 237, dat de plaatselijke uitvoering van het besluit regelt. Artikel 237 bepaalt dat de raden tot 1 januari 2009 de tijd hebben om de rechtspositieregelingen van hun personeel in overeenstemming te brengen met het besluit en strijdigheden met het besluit op te heffen. Zolang dat niet gebeurt is, en uiterlijk tot 1 januari 2009, blijven de plaatselijke rechtspositieregelingen van toepassing, met uitzondering van bepalingen die met een andere wetgeving in strijd zouden zijn. De raden die in de loop van 2008 partiële wijzigingen aan de plaatselijke rechtspositieregeling aanbrengen, zullen dat echter moeten doen met respect voor de bepalingen van dit besluit. De Raad van State wijst er in zijn advies nr. 43.608/3 van 23 oktober 2007 bij het ontwerpbesluit van 14 september 2007 op dat : » indien na 1 januari 2009, zou blijken dat een rechtspositieregeling van een gemeente of een provincie niet of niet volledig in overeenstemming is met de bepalingen van het ontworpen besluit, sommige bepalingen van dat besluit, inzonderheid die welke op een ondubbelzinnige wijze rechten toekennen, zoals bijvoorbeeld het minimum aantal vakantiedagen of bepaalde vormen van omstandigheidsverlof, wel degelijk rechtstreekse werking hebben ten aanzien van het personeel. Die rechten zullen dan ook in rechte kunnen worden afgedwongen. » Aan de opsomming van de Raad van State kunnen toegevoegd worden: de salarisschalen per rang en graad, de eindejaarstoelage, de maaltijdcheques en de hospitalisatieverzekering, het ziektekrediet en enkele andere bepalingen, die uitdrukkelijk een recht toekennen.

De raden moeten de regels van het besluit van de Vlaamse Regering verwerken in de rechtspositieregeling van hun personeel, ook de hierboven vermelde aangelegenheden die een uitdrukkelijk recht toekennen. De zorgvuldigheid en de fair play veronderstellen immers dat het personeel geïnformeerd is over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten. Ten aanzien van de contractuele personeelsleden mag er ook geen misverstand zijn over de elementen van de rechtspositieregeling die deel uitmaken van de aangegane arbeidsverhoudingen.

De notie 'minimale voorwaarden' krijgt zodoende de volgende betekenis : de minimale voorwaarden vertegenwoordigen de gemeenschappelijke regels, waaraan de gemeenteraden en de provincieraden zich bij de vaststelling van de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en, eventueel, het mandaatstelsel van hun personeel, moeten houden. Het besluit laat ruimte voor invulling, keuzes en aanvullende bepalingen, maar ook daarvoor geldt dat ze geen strijdigheden met dit besluit mogen inhouden.

De Vlaamse overheid en de lokale overheid zijn niet de enige spelers op het terrein. De rechtspositieregelingen van het gemeentepersoneel en van het provinciepersoneel maken ook toepassing van, of geven uitvoering aan regels die de federale overheid in het kader van haar bevoegdheden heeft vastgesteld. Voorbeelden daarvan zijn : bepaalde voorwaarden voor toegang tot de functies bij de overheid, regels voor het welzijn van werknemers op het werk en andere arbeidsrechtelijke voorschriften, sommige verlopen, de pensioenwetgeving.

Inhoud en vormgeving van de minimale voorwaarden

Inhoud van de minimale voorwaarden

Inhoudelijk sluiten de minimale voorwaarden in dit besluit aan bij de bestaande realiteit in de gemeenten en provincies van het Vlaamse Gewest. Die realiteit is in grote mate beïnvloed door opeenvolgende sectorale afspraken sinds 1993.

Belangrijk daarin zijn het sectorale akkoord van 18 juni 1993 houdende gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen en het sectoraal akkoord 1997-1998. Latere akkoorden hebben daarop voortgebouwd. Hoewel die sectorale akkoorden geen juridische draagkracht hadden, blijkt uit de monitoring van de plaatselijke uitvoering ervan dat de essentiële elementen ervan eind 2000 algemeen geïmplementeerd waren. Door de verwerking in de plaatselijke rechtspositieregelingen van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel vormen ze op plaatselijk vlak ook de wettelijke realiteit. Dat is een omgevingsfactor waar het beleid niet omheen kan. Bij de vaststelling van de minimale voorwaarden in dit besluit vormt dat gegeven dan ook het vertrekpunt. Een andere belangrijke omgevingsfactor is het grote aantal contractuele personeelsleden in de gemeenten en de provincies van het Vlaamse Gewest. Die situatie is in grote mate, maar zeker niet alleen, het gevolg van de tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden. Het gemeentedecreet en het provinciedecreet leggen bovendien een ruime grondslag voor het inzetten van contractuele personeelsleden.

Als bouwstenen van de bestaande plaatselijke rechtspositieregelingen mag men bovendien de talrijke omzendbrieven en koninklijke besluiten die dateren van voor de regionalisering van de Nieuwe Gemeentewet en de Provinciewet, en sommige regelingen voor het rijkspersoneel of het personeel van de Vlaamse overheid, niet over het hoofd zien.

Dit besluit is echter geen kopie geworden van die bestaande regelingen. De inhoudelijke vormgeving van de minimale voorwaarden werd mee gestuurd door een aantal beleidsmatige uitgangspunten.

— De bestaande sectorale afspraken zijn een vertrekpunt en een inspiratiebron, maar geen onveranderlijke dogma's.

— De regels voor de functies van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie worden zo veel mogelijk ingebed in de rechtspositieregeling van het gewone personeel.

— Waar het arbeidsrecht of het socialezekerheidsrecht dat niet verhinderen en voor zover de Vlaamse Regering daartoe bevoegd is, is het beleid gericht op een gelijkschakeling tussen het personeel in statutair dienstverband en het personeel in contractueel dienstverband, ook wat het loopbaanstelsel betreft. Artikel 105, § 3, van het gemeentedecreet en artikel 101, § 3, van het provinciedecreet hebben de materies van de rechtspositieregeling die op overeenkomstige wijze geregeld worden voor contractuele personeelsleden, vastgelegd. Het besluit geeft daar uitvoering aan.

— Het besluit moet een werkbaar raamkader bieden voor zowel de grote als de kleine besturen en ruimte laten voor plaatselijke keuzes en maatwerk.

— Op het gebied van de salarisschalen en de toelagen en vergoedingen is er zowel beleidscontinuïteit als modernisering. Om de concurrentie tussen de besturen op basis van de primaire arbeidsvoorwaarden van hun personeel in de hand te houden, blijven de salarisschalen en de berekeningswijze ervan uniform geregeld. Het beleid inzake de toelagen en vergoedingen is, zoals voorheen, ingegeven door zorg om de beheersing van de gemeentefinanciën. De toelagen en vergoedingen worden wel gemoderniseerd of vereenvoudigd en oude regelingen worden vervangen door nieuwe. Ze worden zoals voorheen ingedeeld in verplichte en andere toelagen en vergoedingen. Afgezien daarvan behoren de extralegale voordelen met een specifieke fiscale regeling of socialezekerheidsregeling tot het autonome domein van de besturen.

— De interne personeelsmobiliteit en de mobiliteit tussen besturen worden waar mogelijk aangemoedigd en de basis wordt ook gelegd voor een mogelijke waardering van ervaring in de privésector of als zelfstandige.

— Er wordt een coherent en doorzichtig raamkader aangeboden voor de regeling van de verlopen en afwezigheden van het gemeente- en provinciepersoneel. De grenzen van het jaarlijkse vakantieverlof en de basisregels voor het ziekteverlof worden uniform geregeld. De stelsels van beschikbaarheid worden gemoderniseerd.

— Het besluit streeft een evenwicht na tussen regulering en deregulering of flexibilisering. Een voorbeeld daarvan is de regeling van de toegang tot de functies. Die is zo geregeld dat op zijn minst recht gedaan wordt aan het gelijkheidsbeginsel en de faire behandeling van kandidaten. De toegang wordt echter wel ruimer geformuleerd dan voorheen gebruikelijk was.

De totstandkoming van dit besluit ging gepaard met betrokkenheid van de vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgevers in de lokale sector. Die betrokkenheid verliep, in overeenstemming met de samenwerkingsovereenkomst van 7 juli 2000 over de voorbereiding van de werkzaamheden binnen de onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap van het comité C1, via een reeks voorvergaderingen van begin 2006 tot eind maart 2007. Naast de bovenvermelde elementen, heeft de interactie tussen de overheidsdelegatie, de vertegenwoordigers van de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers in die voorvergaderingen de inhoudelijke en formele vormgeving van de minimale voorwaarden mee bepaald.

De minimale voorwaarden in dit besluit betreffen, behalve de personeelsformatie en het mandaatstelsel, de materies die vermeld zijn in punt 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, en 8°, wat de verlopen en afwezigheden betreft, en in punt 11° en 12°, van artikel 105, § 2, van het gemeentedecreet en in artikel 101, § 2, van het provinciedecreet.

Het geheel van inhoudelijke keuzes komt erop neer dat de besturen in dit besluit zowel herkenbare regels zullen terugvinden als, op sommige punten, ingrijpende wijzigingen. Een aantal bestaande plaatselijke bepalingen zullen probleemloos inpasbaar zijn in de bepalingen van dit besluit, andere zullen bijgesteld moeten worden. De mate waarin dat het geval is, zal deels ook van bestuur tot bestuur verschillen.

Vormgeving van de minimale voorwaarden

Formeel krijgen de minimale voorwaarden op de volgende manieren vorm :

- door dwingende bepalingen;
- door de vaststelling van wat de raad (minstens) moet regelen;
- door de vaststelling van een welomschreven set van mogelijkheden;
- door de vaststelling van een maximumgrens, van een bedrag of van een onder- of bovengrens;
- door de vaststelling van ruimte voor afwijking of aanvulling van een dwingende bepaling.

Die uiteenlopende werkwijzen om vorm te geven aan de materies in dit besluit, sluiten aan bij de hierboven geschetste inhoudelijke uitgangspunten en drukken uit hoe de Vlaamse Regering per materie het evenwicht nastreeft tussen het beginsel van de lokale autonomie en haar decretale opdracht van regulering. Aangelegenheden of aspecten die de Vlaamse Regering van algemeen belang acht zijn het voorwerp van meer, of meer gedetailleerde voorschriften, of van dwingende bepalingen. We lichten dat hieronder toe.

— De regels voor de toegang tot de betrekkingen bij de gemeenten en de provincies, en de aanwervingsprocedures komen in het besluit uitgebreider aan bod omwille van het primordiale belang van de gelijke toegang tot de betrekkingen en de faire behandeling van kandidaten.

— In de wijze waarop het evaluatiestelsel geregeld is, staan de minimale garanties voor de kwaliteit van het stelsel centraal naast procedurevoorschriften die een minimale rechtszekerheid voor het personeelslid garanderen, terwijl de invulling van de doelstellingen van de evaluatie overgelaten wordt aan de besturen, die in samenhang daarmee de periodiciteit en de rechtsgevolgen van de evaluatie zullen kiezen en hun eigen evaluatiecultuur tot stand zullen brengen.

— Voor de interne loopbaan worden minimale regels vastgesteld over de organisatie van de loopbaan en over de gelijke en faire behandeling van kandidaten, maar de invulling van het loopbaanstelsel, het relatieve gewicht van ervaring, evaluatie, selectie en eventuele diploma's wordt overgelaten aan de plaatselijke keuze van de raden.

— De dwingende bepalingen, bijvoorbeeld over de salarisberekening, over het jaarlijkse vakantieverlof of over het ziekteverlof geven het gemeenschappelijke minimum weer waarover de Vlaamse Regering rechtszekerheid biedt.

— De regeling van de eindejaarstoelage, de maaltijdcheques en hospitalisatieverzekering vertegenwoordigen politieke verbintenissen die de Vlaamse Regering eerder is aangegaan in sectorale afspraken, overigens na overleg met vertegenwoordigers van de lokale werkgevers, en die zij in dit besluit honoreert.

— De regeling van een aantal toelagen, die toegekend kunnen worden, beperkt zich tot een algemene omschrijving van de toelage, van het toepassingsgebied of van de toekenningsvoorwaarden en van de financiële grenzen. De vaststelling van nadere regels of uitvoeringsbepalingen wordt meestal overgelaten aan de besturen zelf.

— In een aantal artikelen vermeldt het besluit : 'de raad kan bepalen dat' of 'de raad kan een regeling vaststellen voor' enzovoort. Wat is de strekking van 'kunnen' in die gevallen? Daarmee worden mogelijkheden aangereikt op een wijze dat er geen twijfel over is dat een bepaalde regeling kan ingevoerd worden en wordt daarvoor ook een juridisch houvast geboden. Het gebruik van die mogelijkheid is echter een zaak van lokale autonomie en van lokale omstandigheden. Kiest de raad er echter voor de regeling in de plaatselijke rechtspositieregeling op te nemen, dan moet hij dat doen in overeenstemming met de betreffende bepalingen daarover van dit besluit, al dan niet met eigen invulling of aanvulling.

Hieronder volgen nog enkele concrete voorbeelden ter verduidelijking.

De raad kan kiezen voor de invoering van een mandaatstelsel. Als hij dat doet, doet hij dat in overeenstemming met de bepalingen van titel IV, hoofdstuk I over het mandaatstelsel. Hetzelfde geldt voor het opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie. Als de raad ervoor kiest een toelage voor de waarneming van een hogere functie, een gevarentoelage, een mandaattoelage of een functioneringstoelage... vast te stellen, dan voert hij die keuze uit met respect voor de toekenningsvoorwaarden, de berekeningswijze, het bedrag of het maximum, vastgesteld in dit besluit. Hetzelfde principe geldt bij de eventuele invoering van de beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit of wegens ambtsopheffing enzovoort.

Definities

De vormgeving van het besluit gebeurt daarnaast met behulp van een reeks definities. Die definities staan in artikel 2. Sommige definities en het besluit zelf verwijzen naar een bevoegde instantie zoals de raad, de aanstellende overheid, het uitvoerend orgaan van het bestuur, het hoofd van het personeel. Met die verwijzingen wordt toepassing gemaakt van de bevoegdheidsverdelende bepalingen in de decreten zelf. Ze strekken dus niet tot regeling van die bevoegdheden. Aan de verdeling van de bevoegdheden tussen de bestuurlijke organen in het gemeentedecreet en het provinciedecreet kan trouwens niets toegevoegd worden, noch kan er iets op afgedongen worden. De Raad van State heeft dat in zijn advies bij het ontwerpbesluit van 14 september 2007 uitdrukkelijk bevestigd en opgemerkt dat het uitvoerende orgaan van het bestuur geen « verordenende » of regelgevende bevoegdheid heeft, aangezien het gemeentedecreet en het provinciedecreet dat niet zo geregeld hebben. De bevoegdheid voor de vaststelling van de rechtspositieregeling is op grond van artikel 43, § 2, 4° in die decreten immers uitgesloten van delegatie aan het college van burgemeester en schepenen of aan de deputatie. Omgekeerd vertrouwen de artikelen 105, § 1, respectievelijk 101, § 1 uitdrukkelijk de vaststelling van de rechtspositieregeling toe aan de gemeenteraad en de provincieraad.

Indeling

Het besluit is verdeeld in elf titels, namelijk :

- Titel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen;
- Titel II. De personeelsformatie;
- Titel III. De loopbaan;
- Titel IV. Het mandaatstelsel, het opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie;
- Titel V. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid;
- Titel VI. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;
- Titel VII. Het salaris;
- Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen;
- Titel IX. Verloven en afwezigheden;
- Titel X. De salarisschalen van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- Titel XI. Slotbepalingen.

De indeling volgt, naast de wetgevingstechnische voorschriften, een zekere inhoudelijke logica.

Eerst wordt het toepassingsgebied afgebakend en worden algemene begrippen omschreven. In titel II wordt de personeelsformatie geregeld.

Titel III tot en met VI behandelen de volledige humanresourcescyclus van het personeel, van instroom over doorstroming tot uitstroom, met inbegrip van de instrumenten die daarbij benut worden, zoals toegangsvoorwaarden, selectie, evaluatie, vorming, administratieve anciënniteiten, en vormen van herplaatsing. De omstandigheden waarin ontslag mogelijk is, en welke regels daarbij gelden, komen aan bod in titel VI.

Titel VII en VIII regelen de materies die overeenkomen met wat ook het 'geldelijk statuut' genoemd wordt.

Titel IX omschrijft de diverse administratieve toestanden en regelt bepaalde verloven en afwezigheden, waaronder het vakantieverlof en de feestdagen, het ziekteverlof, de vormen van disponibiliteit, het verlof voor deeltijdse prestaties, het verlof voor opdracht en het onbetaalde verlof.

Titel X bevat uitsluitend de bepalingen over de organieke salarisschalen van de OCMW-secretaris en de OCMW-ontvanger en is op advies van de Raad van State als afzonderlijke titel ingevoegd, omdat die bepalingen volledig los staan van die voor het gemeente- en provinciepersoneel.

Titel XI bevat alle slotbepalingen. Die bestaan uit opheffingsbepalingen, verschillende soorten overgangsbepalingen en inwerkingtredingsbepalingen.

Andere uitvoeringsmaatregelen van het gemeentedecreet en het provinciedecreet

Het besluit houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel is weliswaar het meest omvattende, maar niet het enige besluit dat uitvoering geeft aan het gemeentedecreet en het provinciedecreet. Het moet gesitueerd worden tussen andere uitvoeringsbesluiten. Het moet bovendien gelezen worden in samenhang met de bestaande inwerkingtredingsbepalingen van specifieke artikelen van het gemeentedecreet en het provinciedecreet.

De belangrijkste besluiten en inwerkingtredingsbepalingen met een weerslag op het personeel worden hieronder vermeld.

— Op grond van artikel 313, § 2, 2°, van het gemeentedecreet zijn onder meer artikel 102 tot en met 117 van titel III Personeel, op 1 januari 2006 in werking getreden.

— Op grond van artikel 268, § 2, 2°, van het provinciedecreet zijn onder meer artikel 98 tot en met 113 van titel III Personeel op 1 januari 2006 in werking getreden.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 24 november 2006 betreffende de inwerkingtreding van sommige bepalingen van het gemeentedecreet van 15 juli 2005 en ter uitvoering van artikelen 160 en 179 van het gemeentedecreet van 15 juli 2005 heeft een reeks bepalingen over de werking van de organen en over de gemeentelijke diensten in werking gesteld op 1 januari 2007. Het gaat onder meer over bepalingen inzake de bevoegdheden en de taken van de gemeentesecretaris, waaronder het dagelijkse personeelsbeheer, en van het managementteam, en over bepaalde taken van de financieel beheerder. De bepalingen daarover zullen dus al inwerking getreden zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit (1 januari 2008). Een uitgebreide toelichting daarover is terug te vinden in de begeleidende omzendbrief ABB 2006/19 van 1 december 2006 bij het vermelde besluit van 24 november 2006.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 24 november 2006 betreffende de inwerkingtreding van sommige bepalingen van het provinciedecreet van 9 december 2005 en ter uitvoering van artikelen 156 en 175 en 264 van het provinciedecreet van 9 december 2005 bevat analoge bepalingen die eveneens ingegaan zijn op 1 januari 2007. De toelichting erbij is terug te vinden in de begeleidende omzendbrief ABB/2006/20 van 1 december 2006 bij het vermelde besluit.

Specifieke uitvoeringsmaatregelen aangaande het personeel zijn :

— het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutair gemeentepersoneel in uitvoering van de artikels 129, 136 en 143 van het gemeentedecreet en voor het statutair provinciepersoneel in uitvoering van de artikels 125, 132 en 139 van het provinciedecreet;

— het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de samenstelling, de vergoeding van de leden en de werking van de commissie voor tuchtzaken in uitvoering van het artikel 138 van het Gemeentedecreet en 134 van het Provinciedecreet;

— het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinet- en fractiepersoneel in de gemeenten en de provincies.

Die besluiten zijn inmiddels in werking getreden.

Bepaalde uitvoeringsmaatregelen zijn niet in dit besluit vevat en zullen afzonderlijk geregeld worden. Het betreft in het bijzonder artikel 80 en artikel 308 van het gemeentedecreet. Er is een verband tussen de uitvoering van artikel 308 van het gemeentedecreet en de inwerkingtreding van artikel 76, § 1, eerste lid, van datzelfde decreet. Dat werd uitgebreid toegelicht in de omzendbrief bij het besluit van 24 november 2006. De consequentie daarvan is dat artikel 23 van de Nieuwe Gemeentewet dat bepaalt dat er in elke gemeente een secretaris en een ontvanger is, nog niet werd opgeheven, en dat parallel met die bepaling artikel 76, § 1, eerste lid, van het gemeentedecreet nog niet in werking is getreden.

Artikel 52 van het decreet van 7 juli 2006 tot wijziging van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bepaalde bovendien dat de woorden « financieel beheerder » tot de inwerkingtreding van artikel 76, § 1, eerste lid, van het gemeentedecreet zowel in het gemeentedecreet als in de organieke wet op de openbare centra voor maatschappelijk welzijn gelezen moeten worden als « ontvanger ».

De combinatie van die elementen leidt ertoe dat in artikel 235 een overgangsbepaling wordt opgenomen voor de lezing en de toepassing van dit besluit. Artikel 20 van de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen levert de juridische grondslag voor die overgangsbepaling.

Hieronder volgt artikelsgewijs een nadere toelichting in de volgorde van de titels, hoofdstukken en verdere onderverdelingen van dit besluit.

TITEL I. — Toepassingsgebied en algemene bepalingenHOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied***Artikel 1**

Artikel 1, 1° en 2°

Artikel 1, 1° en 2°, sluiten aan bij artikel 102 van het gemeentedecreet en artikel 98 van het provinciedecreet. Die artikelen stellen de draagwijdte van de titel personeel in de decreten vast. Dat zijn de leden van het gemeentepersoneel en de leden van het provinciepersoneel, onder voorbehoud van :

- de toepassing van specifieke bepalingen over de gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie;
- de bijzondere regelingen die door of krachtens andere wettelijke of decretale bepalingen zijn vastgesteld.

Wat in het gemeentedecreet en in het provinciedecreet al geregeld is over de functies van gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie, komt daarom niet meer aan bod in dit besluit. Onder dat voorbehoud en rekening houdend met de noodzaak van enkele specifieke regels en van uitzonderingen, geldt de rechtspositieregeling van het gewone personeel echter ook voor de gemeentesecretaris, de financieel beheerder, de adjunct-gemeentesecretaris en de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie. Dat komt tot uitdrukking in de vermelding van artikel 76, § 1, van het gemeentedecreet en artikel 74 van het provinciedecreet in de punten 1° en 2° van dit artikel.

Zoals hierboven vermeld, moet tot aan de inwerkingtreding van artikel 76, § 1, van het gemeentedecreet « gemeentesecretaris » in dit besluit gelezen worden als « secretaris » en « financieel beheerder » gelezen worden als « ontvanger ». Zie hiervoor ook de overgangsbepaling in artikel 235.

Het voorbehoud van « bijzondere regelingen die door of krachtens andere wettelijke of decretale bepalingen zijn vastgesteld » in artikel 102 van het gemeentedecreet en artikel 98 van het provinciedecreet slaat op de volgende personeelscategorieën :

- het gemeentelijke of het provinciale gesubsidieerde onderwijspersoneel (gemeenschapsbevoegdheid);
- het gemeentelijke brandweerpersoneel, vermeld in de wet van 31 december 1963 betreffende de civiele bescherming (federale bevoegdheid).

Het besluit is niet van toepassing op die personeelsgroepen.

Artikel 102, tweede lid, van het gemeentedecreet en artikel 98, tweede lid, van het provinciedecreet stellen het volgende vast : « Voor het gemeentelijk (provinciaal) onderwijzend personeel dat niet gesubsidieerd wordt, bepaalt de gemeenteraad de afwijkingen van de rechtspositieregeling, bedoeld in artikel 105, § 2, (101, § 2) rekening houdend met de onderwijsopdracht. Die afwijkingen moeten in overeenstemming zijn met de decreten en besluiten betreffende het onderwijs. »

Die decretale bepalingen zijn doorslaggevend voor de rechtspositie van het niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel. 'Onderwijzend personeel' is volgens de toelichting bij de decreten 'personeel met een onderwijsopdracht'. Het gaat dus niet om ondersteunend administratief of technisch personeel dat niet gesubsidieerd wordt. Het besluit bevat geen opsomming van de aangelegenheden waarover afwijkende bepalingen voor het onderwijzend personeel vastgesteld mogen worden. De raden bepalen dat zelf, rekening houdend met de concrete situatie. De mogelijkheid van afwijking geldt ook voor de bepalingen van dit besluit die niet toepasbaar zijn op onderwijzend personeel, zoals de rangindeling.

Sommige decreten bevatten bepalingen over bepaalde personeelsfuncties bij de gemeenten en de provincies. Voorbeelden daarvan zijn de provinciale en gemeentelijke stedenbouwkundige ambtenaar, de sportfunctionarissen en de cultuurbeleidscoördinator. Die bepalingen werden door het gemeentedecreet en het provinciedecreet niet opgeheven en blijven van toepassing. Ook dat wordt bedoeld met « bijzondere regelingen die door of krachtens andere... of decretale bepalingen zijn vastgesteld ».

In het tweede en het derde lid van artikel 1 worden bepaalde personeelsgroepen op diverse punten onttrokken aan het toepassingsgebied van dit besluit.

Op het verplegend, verzorgend, medisch, paramedisch en begeleidend personeel van een gemeentelijke gezondheidsinstelling die door de federale overheid gefinancierd wordt, zijn niet de graden en rangen, vermeld in artikel 7, van toepassing, noch de salarisschalen en functionele loopbanen vermeld in artikel 111. Voor die instellingen gelden daarentegen de functies, salarisschalen en functionele loopbanen zoals voor het personeel van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn dat tewerkgesteld is in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling. Hetzelfde geldt voor sommige toelagen en sommige vormen van afwezigheid, zoals de arbeidsduurvermindering en de maatregelen inzake eindloopbaan.

Dat punt slaat in concreto op enkele gemeentelijke gezondheidsinstellingen voor revalidatie die door de federale overheid (RIZIV) gefinancierd worden en die onderworpen zijn aan een aantal specifieke bepalingen die samenhangen met die federale financiering. Die bepalingen zijn verwerkt in de plaatselijke rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel van andere, door diezelfde federale overheid gefinancierde gezondheidsinstellingen, zoals een ROB of een RVT.

Enkele gemeenten en een provincie hebben een erkende voorziening voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap. Het betreft meer bepaald een semi-internaat, een bezigheidshome of een nursing home. Op het personeel van die instellingen zijn de soorten functies van toepassing, zoals bepaald in de regelgeving van de Vlaamse overheid betreffende de erkenning en de subsidiëring van de voorzieningen voor personen met een handicap. Voor dat personeel worden de salarisschalen van dit besluit gekozen die verenigbaar zijn met de erkennings- en subsidiëringnormen.

Met de 'soorten functies' worden het begeleidend, verzorgend, medisch en paramedisch personeel bedoeld, dat gesubsidieerd wordt op grond van de specifieke regels van de Vlaamse overheid (koninklijk besluit van 30 maart 1973 tot bepaling van de te volgen gemeenschappelijke regels voor de vaststelling van de toelagen per dag, toegekend voor onderhoud, opvoeding en behandeling van minderjarigen en van gehandicapten, geplaatst ten laste van de openbare besturen, en latere wijzigingen, en het ministerieel besluit van 18 juni 1975 tot bepaling van de te volgen regels voor de vaststelling van het bedrag van de tegemoetkoming uit het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten in de kosten voor onderhoud, opvoeding en behandeling van gehandicapten die geplaatst zijn in inrichtingen die onder het stelsel van het semi-internaat werken).

Artikel 1, 3°

In punt 3° wordt een limitatieve opsomming gegeven van artikelen die uitsluitend van toepassing zijn op de OCMW-secretaris en de OCMW-ontvanger.

HOOFDSTUK II. — *Algemene bepalingen***Artikel 2**

De definitie in 4° houdt rekening met een eventuele delegatie van de bevoegdheid voor aanstelling en ontslag van het personeel aan het college, respectievelijk de deputatie, en verder aan de gemeentesecretaris of de provinciegriffier (zie artikel 106 van het gemeentedecreet en artikel 112 van het provinciedecreet in relatie tot de artikelen 43 en 58 van het gemeentedecreet en het provinciedecreet).

De omschrijving van hoofd van het personeel in 6° is in overeenstemming met de bevoegdheidsomschrijving van het hoofd van het intern verzelfstandigd agentschap in artikel 221 en 222 van het gemeentedecreet en in artikel 215 en 216 van het provinciedecreet. Op grond van artikel 86 van het gemeentedecreet en artikel 83 van het provinciedecreet is het hoofd van het personeel van het intern verzelfstandigd agentschap bevoegd voor het dagelijkse personeelsbeheer binnen het agentschap. De gemeentesecretaris is op grond van artikel 275, § 3, 5°, ook het hoofd van het personeel van het gemeentepersoneel in de districten. Hij is dus ook bevoegd voor het dagelijkse personeelsbeheer van de districten.

De definities in 8°, 9°, 10°, 11°, 12° en 13° omschrijven de diverse personeelscategorieën in het besluit

De wetgevingstechnische voorschriften houden in dat de terminologie van het besluit aansluit bij die van de hogere regeling, in casu het gemeentedecreet en het provinciedecreet. De formulering van de algemene bepalingen over de diverse personeelscategorieën vindt haar grondslag in artikel 105 van het gemeentedecreet en artikel 101 van het provinciedecreet. Daarin is sprake van 'het personeel' in algemene zin (§ 1) en vervolgens van 'het personeel in statutair dienstverband' (§ 2) en van de personeelsleden in contractueel verband' (§ 3). Het gemeentedecreet en het provinciedecreet gebruiken die bewoordingen niet alleen in de titel personeel maar ook in andere titels.

De rechtspositieregeling en de contractuele personeelsleden

De decreten vertrekken, in tegenstelling tot het APKB, dat overigens niet van toepassing is op de gemeenten en de provincies, niet vanuit een volledige dichotomie tussen ambtenaren enerzijds en contractuele personeelsleden anderzijds. Hoewel het gemeentedecreet en het provinciedecreet de contractuele tewerkstelling bepalen als een afwijking van de algemene regel van de statutaire tewerkstelling, zijn de omstandigheden waarin contractueel personeel ingeschakeld kan worden uitgebreid. De activiteiten die door een andere overheid gesubsidieerd worden, vermeld in artikel 104, § 2, 4°, van het gemeentedecreet en artikel 100, § 2, 4°, van het provinciedecreet zijn bijvoorbeeld legio. De contractuele aanstellingen op grond van artikel 104, § 2, 3°, 4°, 5° en 6°, zijn bovendien niet noodzakelijk tijdelijke aanstellingen. Uit de bepalingen van artikel 104 van het gemeentedecreet en artikel 100 van het provinciedecreet kan men bovendien niet afleiden dat de contractuele tewerkstelling een 'minderwaardige' of 'abnormale' vorm van tewerkstelling zou zijn. De twee vormen van tewerkstelling staan naast elkaar.

De contractuele personeelsleden worden in dit besluit in principe op gelijke voet behandeld met de statutaire personeelsleden. De bepaling van artikel 105, § 3, van het gemeentedecreet en van artikel 101, § 3, van het provinciedecreet legt daarvoor een bindende juridische grondslag. Behalve voor de materies die uitdrukkelijk uitgesloten worden, zijn de regels voor de in artikel 105, § 2, respectievelijk artikel 101, § 2, opgesomde materies van overeenkomstige toepassing op de contractuele personeelsleden. De decreetgever heeft er niettemin rekening mee gehouden dat bepaalde gedeelten van de rechtspositieregeling wegens het primaat van het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht niet van toepassing zijn of gemaakt kunnen worden op de contractuele personeelsleden.

Artikel 105, § 2, en artikel 101, § 2, van het gemeentedecreet, respectievelijk het provinciedecreet, stellen : « § 2. De rechtspositieregeling voor het personeel in statutair dienstverband regelt minstens : 1°... .. 12° ». In punt 1° tot en met 12° staan de minimaal te regelen materies voor het statutaire personeel.

Voor welke materies gelden de regels wel voor de contractuele personeelsleden en voor welke materies niet? Daarvoor zijn artikel 105, § 3, van het gemeentedecreet en artikel 101, § 3, van het provinciedecreet, richtinggevend. Die artikelen luiden : « Het bepaalde in § 2, met uitzondering van 7°, 10°, 11° en 12°, is van overeenkomstige toepassing op de rechtspositie van de personeelsleden in contractueel verband. »

De decretaal vastgestelde uitzonderingen hebben betrekking op :

- de administratieve standen en de (weerslag op de) anciënniteit; de dienstbeëindiging (7°);
- de tuchtregels (10°);
- de overgangsregels voor de in dienst zijnde statutaire personeelsleden (11°);
- het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de ambtsneerlegging (12°).

De vermelde uitzonderingen volgen uit het primaat van het arbeidsrecht in die aangelegenheden. Naast de hierboven opgesomde aangelegenheden, zijn er, zoals vermeld, nog andere beperkingen aan de volledige gelijkstelling van de statutaire en contractuele personeelsleden, waaraan dit besluit niet voorbij kan gaan.

Zo hebben de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een dwingend effect op de proeftijd van de contractanten, op de functiewijziging, op bepaalde verloven, op de ziektecontrole, op het ontslag

Onder voorbehoud van die beperkingen, is de strekking van dit besluit dat de rechtspositieregeling van de personeelsleden in contractueel verband « op overeenkomstige wijze » geregeld wordt, dat wil zeggen, identiek of nagenoeg identiek, als voor de vast aangestelde statutaire personeelsleden. Dat slaat in het bijzonder op de regels voor de statutaire personeelsleden over de aangelegenheden, opgesomd in de punten 1° tot en met 6°, en 8° en 9°, van de artikelen 105, § 2 en 101, § 2. De consequentie daarvan is dat de statutaire en de contractuele personeelsleden gelijk zijn voor :

- 1° de bezoldiging en de salarisschalen;
- 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen;
- 3° de voorwaarden en procedures voor aanwerving en bevordering;
- 4° de bekendmaking van de vacatures en de proeftijd;
- 5° de evaluatie;
- 6° de organisatie van de loopbaan van de personeelsleden en van de interne personeelsmobiliteit;
- ...
- 8° de arbeidsduur, het verlof en de afwezigheden;
- 9° de onverenigbaarheden en de beperkingen en voorwaarden voor cumulatie

De vormgeving van dit besluit vertrekt van die maximale gelijkstelling met respect voor artikel 6 van de arbeidsovereenkomstenwet. Alleen waar dat wegens arbeidsrechtelijke of andere juridische belemmeringen niet mogelijk is, wordt van dat uitgangspunt afgeweken. De afwijking kan verschillende vormen aannemen : ofwel wordt er een afzonderlijke bepaling vastgesteld voor het contractuele personeelslid, ofwel wordt er geen bepaling opgenomen omdat de Vlaamse Regering daartoe niet bevoegd is. Uit dat laatste volgt echter niet automatisch dat het contractuele personeelslid uit de boot valt. Zo wordt de proeftijd voor contractuele personeelsleden na aanwerving niet geregeld in dit besluit omdat de Vlaamse Regering daartoe niet bevoegd is. Toch zullen die personeelsleden meestal wel een proeftijd hebben, maar dan binnen de krijtlijnen van de wet op de arbeidsovereenkomsten. In dat geval vervangt een andere regeling die voorrang heeft, de regeling van de statutaire personeelsleden. Bepaalde personeelsbewegingen krijgen een ander gevolg : een bevordering of een herplaatsing als gevolg van interne personeelsmobiliteit in een contractuele betrekking moet uitgevoerd worden conform de wet op de arbeidsovereenkomsten.

De definities, vermeld in artikel 2, 8° tot en met 13°, leveren het instrument om vorm te geven aan de verschillen. Die definities zijn dan ook een essentiële 'leeswijzer' voor het besluit. Ze definiëren de overkoepelende term 'het personeelslid' (8°) en de volgende personeelscategorieën :

- het statutaire personeelslid (9°);
- het statutaire personeelslid op proef (10°);
- het vast aangestelde statutaire personeelslid (11°);
- het contractuele personeelslid (12°);
- het contractuele personeelslid op proef (13°).

De termen slaan dus op een categorie van personeelsleden.

Ter informatie voegen we hieraan toe dat « het vast aangestelde statutaire personeelslid » in dit besluit overeenstemt met :

- de definitie van 'ambtenaar' in het APKB (dat echter niet van toepassing is);
- de personen die « in vast verband benoemd zijn », vermeld in artikel 9 en 10 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, die de socialezekerheidsregeling vaststelt van de verschillende personeelscategorieën.

Definitie in 15° en 16°

Zie hiervoor de commentaar bij artikel 7, laatste lid.

Definitie in 17° - voltijds en volledige prestaties

De omschrijving van voltijds en van volledige prestaties is nodig voor de bepalingen in de rechtspositieregeling over de anciënniteiten. De salarisschalen tegen 100 % hebben bovendien betrekking op 38 uren voor volledige prestaties en 1976 uren op jaarbasis.

Hieruit mag niet het misverstand ontstaan dat de definitie van voltijdse prestaties en volledige prestaties gelijkstaat met een dwingende vaststelling van de minimale wekelijkse arbeidsduur van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel. Dat is niet de draagwijdte van een definitie. Die minimale wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld door de bevoegde raden binnen de perken van de daarvoor geldende federale wetgeving (Arbeidstijdwet en Arbeidswet).

TITEL II. — De personeelsformatie

Artikel 3

Artikel 3 stelt vast dat de bepalingen van titel II niet van toepassing zijn op de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie. Titel II betreft artikel 4, 5, 6 en 7 over de personeelsformatie.

De uitsluiting van de toepassing van titel II betekent het volgende.

De raad stelt de betrekkingen van de topambtenaren vast in de personeelsformatie. De raad doet dat echter niet op grond van dit uitvoeringsbesluit, maar op grond van artikel 76 tot en met 84 van het gemeentedecreet en artikel 74 tot en met 81 van het provinciedecreet. Voor de toepassing van artikel 80 van het gemeentedecreet, dat de grondslag legt voor een deeltijdse betrekking van gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente stelt de Vlaamse Regering de voorwaarden vast in een afzonderlijk besluit en niet in dit besluit.

Artikel 4 en artikel 5

Algemene toelichting

De omschrijving van personeelsformatie in artikel 103 van het gemeentedecreet en artikel 99 van het provinciedecreet moet door de Vlaamse Regering nader ingevuld worden. Die invulling door het besluit moet een antwoord geven op de vraag : Welke « soorten betrekkingen » worden in de personeelsformatie opgenomen?

De betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen, vormen een expliciete uitzondering : de decreten bepalen dat die betrekkingen niet in de personeelsformatie worden opgenomen. Uit de commentaar bij de vermelde artikelen in de memorie van toelichting blijkt ook dat de decreetgever ervan uitgaat dat betrekkingen die gecreëerd worden om een plotse opstoot van werk of een tijdelijke toename van het werk op te vangen, niet thuishoren in de personeelsformatie. Het betreft taken die in de gemeenten en provincies vaak opgenomen worden door jobstudenten, seizoenspersoneel of tijdelijk personeel voor evenementen. Ook de lesuren van het niet-gesubsidieerde gemeentelijk of provinciaal onderwijzend personeel, die van jaar tot jaar kunnen wisselen naargelang van het gesubsidieerde lestijdenpakket, worden niet in de personeelsformatie opgenomen. Vervangingen van afwezige personeelsleden zijn per definitie geen betrekkingen.

Met inachtneming van die uitzonderingen wordt in dit besluit een invulling gegeven aan « de soorten betrekkingen ». Dat zijn de statutaire betrekkingen en alle andere contractuele betrekkingen. Dat laatste slaat zowel op bestendige (duurzame, stabiele) contractuele betrekkingen als op tijdelijke betrekkingen, ingesteld voor de uitvoering van projecten. De omstandigheden waarin die soorten betrekkingen kunnen voorkomen, staan opgesomd in artikel 104, § 2, 3° tot en met 6°, van het gemeentedecreet en in artikel 100, § 2, 3° tot en met 6°, van het provinciedecreet.

De personeelsformatie heeft de waarde van een plan op het operationele niveau. Ze stelt de « personele middelen » vast voor de uitvoering van het beleid zoals het op dat ogenblik uitgetekend en bekend is. De planningshorizon is dus relatief beperkt. De formatie is bovendien een veranderlijk beheersinstrument. Ze wordt bijgestuurd naarmate de opvattingen over de dienstverlening evolueren en het werkvolume of de werkprocessen veranderen. Essentieel is dat de formatie vastgesteld wordt op strikt functionele grondslagen en niet op basis van particuliere belangen, zoals individuele bevorderingsmogelijkheden of niet erg realistische desiderata van diensthoofden. De grenzen van de personeelsformatie worden bovendien aangegeven door de betaalbaarheid ervan.

Nadere commentaar bij artikel 4 en artikel 5

Aansluitend bij de formulering in het gemeentedecreet (artikel 103) en het provinciedecreet (artikel 99) wordt de term betrekkingen gebruikt in de titel personeelsformatie (terminologische aansluiting bij de hogere regelgeving). 'Betrekking' wordt ook verder in het besluit gebruikt als dat refereert aan de personeelsformatie of in de gevallen waar de bewoordingen uit het decreet letterlijk worden overgenomen. Voorbeelden daarvan zijn : een vacante betrekking van de personeelsformatie, « de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van de werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden ». Vanaf titel III, hoofdstuk II, waarmee de behandeling van de humanresourcescyclus aanvangt en verder worden 'betrekking' en 'functie' in het besluit zonder betekenisverschil door elkaar gebruikt.

Geen enkele betrekking van de personeelsformatie wordt vastgesteld buiten het stelsel van graden. Graad is naast niveau een fundamenteel element van de personeelsformatie, wat de 'soorten betrekkingen' betreft, waarvan sprake in artikel 103 van het gemeentedecreet en artikel 99 van het provinciedecreet.

Conform de definitie van graad in artikel 2, 14°, is de graad een verzamelnaam voor een groep van gelijkwaardige functies. Die verzameling bestaat eventueel ook uit één enkele functie. Graad en functie zijn dus niet dezelfde begrippen. Het onderscheid tussen beide heeft betekenis voor het loopbaanstelsel dat plaatselijk uitgetekend wordt binnen de krijtlijnen van dit besluit.

De oude toezichtsdecreten (decreet van 28 april 1993 houdende regeling, voor het Vlaamse Gewest, van het administratief toezicht op de gemeenten en decreet van 22 februari 1995 tot regeling van het administratief toezicht op de provincies in het Vlaamse Gewest, gewijzigd bij de decreten van 15 juli 2002) definieerden de personeelsformatie als de opsomming van de graden en van het aantal voltijdse en deeltijdse betrekkingen per graad. Dit besluit bepaalt echter dat het aantal betrekkingen wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Dat moet in principe een soepelere personeelsbezetting mogelijk maken. De formulering in artikel 4 belet niet dat de gemeenteraad of de provincieraad in de formatie echter aangeeft welke en hoeveel betrekkingen er deeltijds vervuld kunnen worden, zoals ze dat gewoon zijn te doen voor bepaalde activiteiten (bibliotheek, poetsdienst...). De keuze ter zake is aan de besturen zelf.

Artikel 5, § 1 : statutaire en contractuele betrekkingen

Naast graad en niveau is ook het dienstverband (statutair of contractueel) een indelingscriterium voor de betrekkingen in de personeelsformatie.

De contractuele betrekkingen zijn de betrekkingen die ingesteld worden met toepassing van artikel 104, § 2, 3°, 4°, 5° en 6°, van het gemeentedecreet en artikel 100, § 2, 3°, 4°, 5° en 6°, van het provinciedecreet.

(Zie ook onder algemene commentaar.)

Ter illustratie hierbij enkele voorbeelden van contractuele betrekkingen die bestendig kunnen zijn :

- betrekkingen in de sectoren cultuur, jeugd, sport (artikel 104, § 2, 4°, respectievelijk artikel 100, § 2, 4°);
- poetspersoneel, cateringpersoneel (artikel 104, § 2, 3°, respectievelijk artikel 100, § 2, 3°);
- bepaalde expertfuncties...

Voorbeelden van activiteiten die vaak op projectmatige basis georganiseerd worden :

- stadsvernieuwingsprojecten;
- projecten, gericht op sociale doelgroepen;
- ...

Artikel 5, § 2, 1° : betrekkingen die bestemd zijn voor

Er wordt in dit besluit geen enkele organisatorische indeling van de betrekkingen opgelegd, behalve in de gevallen waar de decreetgever dat zelf gedaan heeft. Dat wordt aangegeven in artikel 5, § 2, 1°, met de betrekkingen die bestemd zijn voor'.

De decretale grondslagen voor de opsomming in dat artikel wordt hieronder nader toegelicht. Hoewel de overeenstemmende bepalingen van het decreet rechtstreeks van toepassing zijn, geeft het besluit de opsomming voor de duidelijkheid en het gebruiksgemak toch weer.

Artikel 103, derde lid, van het gemeentedecreet en artikel 99, derde lid, van het provinciedecreet bepalen dat er in de personeelsformatie een duidelijk onderscheid gemaakt wordt tussen het personeel van de « gemeentelijke diensten » of de « provinciale diensten » en het « kabinets- en fractiepersoneel ». Voor het kabinets- en fractiepersoneel heeft de Vlaamse Regering ter uitvoering van artikel 104, § 3, van het gemeentedecreet en artikel 100, § 3, van het provinciedecreet de nadere regels vastgesteld in het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2007 tot vaststelling van de regels inzake aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinets- en fractiepersoneel in de gemeenten en de provincies (*Belgisch Staatsblad* van 23 januari 2007). Het besluit verwijst in concreto naar artikel 3 van dat besluit dat luidt : »Art. 3. De raad stelt de betrekkingen voor het kabinets- en fractiepersoneel in de personeelsformatie vast. »

Artikel 221, § 1, van het gemeentedecreet en artikel 215, § 1, van het provinciedecreet omschrijven intern verzelfstandigd agentschappen als diensten zonder eigen rechtspersoonlijkheid die door de gemeente of de provincie belast zijn met welbepaalde beleidsuitvoerende taken van gemeentelijk of provinciaal belang en die beschikken over een precies omschreven operationele autonomie (artikel 222 van het gemeentedecreet en artikel 216 van het provinciedecreet). Het agentschap wordt beheerd buiten de algemene diensten. Het is dus alleszins een afzonderlijke dienst.

Rekening houdend met de situering van het intern verzelfstandigd agentschap als afzonderlijke dienst naast de algemene diensten, en met de operationele autonomie ervan, is het logisch dat het op de personeelsformatie een zelfstandige plaats krijgt. Dat schept immers duidelijkheid over de personele middelen die voor de autonome werking ervan nodig zijn, wat aansluit bij de betekenis van personeelsformatie.

Het intern verzelfstandigd agentschap staat trouwens onder de leiding van het « hoofd van het intern verzelfstandigd agentschap ».

De vaststelling van de voorbehouden betrekkingen heeft geen gevolgen voor de loopbaan of de rechtspositieregeling van het personeel. De decreten onttrekken het intern verzelfstandigd agentschap immers op geen enkele wijze aan de toepassing van de overige bepalingen van de titel personeel.

Artikel 287, eerste lid, van het gemeentedecreet bepaalt dat elke districtsraad een voorstel doet voor de samenstelling van een eigen personeelsformatie die rekening houdt met de eigen behoeften en die als zodanig deel uitmaakt van de personeelsformatie die de gemeenteraad vaststelt voor het geheel van de gemeentelijke diensten. Artikel 287, derde lid, voegt daaraan toe dat de vaststelling van een eigen personeelsformatie voor de districten geen afbreuk doet aan het feit dat het districtspersoneel deel uitmaakt van het gemeentelijke personeelsbestand en toegang heeft tot andere betrekkingen dan die van de districtsformatie.

Ongeacht de toewijzing aan het intern verzelfstandigd agentschap of het district, is het personeel in die betrekkingen dus onderworpen aan de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, respectievelijk het provinciepersoneel, en maakt het integraal deel uit van het gemeentelijke of het provinciale personeelsbestand. De decreten benadrukken dat expliciet.

Sommige decreten of besluiten van de Vlaamse Regering leggen de vaststelling van bepaalde betrekkingen op, al dan niet in het kader van regels voor erkenning en subsidiëring van diensten. Zo moet de erkende en gesubsidieerde sportdienst formatieplaatsen vaststellen voor een of meer sportfunctionarissen en moet de 'statutaire personeelsformatie van de openbare bibliotheek' de functie van bibliothecaris instellen naast bepaalde functies van de niveaus A en B. Die regels veronderstellen dat de betrekkingen voor die diensten een herkenbare plaats op de formatie krijgen.

Artikel 5, § 2, 2° : bezette statutaire betrekkingen die overtallig zijn

Het is mogelijk dat een of meer permanente betrekkingen in de personeelsformatie geschrapt worden. Hoe wordt dat opgevangen als die betrekking of die betrekkingen nog effectief ingenomen zijn? Dat kan op verschillende manieren :

— Het bestuur laat de activiteiten van de personeelsleden die een geschrapte betrekking bekleden, doorlopen, zolang die personeelsleden in dienst zijn of tot ze veranderen van betrekking. Die overgangsregeling biedt een garantie dat alle personeelsleden hun rechten en loopbaanaanspraken behouden. Ze maken integraal deel uit van het actieve personeelsbestand. De afgeschafte betrekkingen blijven deel uitmaken van de personeelsformatie zolang ze bezet zijn, aangezien ze financieel nog ten laste van het bestuur zijn. Ze kunnen niet meer opnieuw vervuld worden bij het vertrek van de titularis ervan.

— Als het bestuur nog vacatures in dezelfde rang heeft, kunnen de personeelsleden desgewenst onmiddellijk in die vacatures herplaatst worden. De geschrapte betrekkingen worden dan in mindering gebracht op de personeelsformatie.

— Als het bestuur de administratieve toestand 'disponibiliteit wegens ambtsopheffing' in de rechtspositieregeling heeft opgenomen, kan het de statutaire personeelsleden van de afgeschafte betrekkingen in de stand disponibiliteit wegens ambtsopheffing plaatsen, waarbij die personeelsleden een wachtgeld genieten. De personeelsleden werken dan niet meer voor het bestuur, maar blijven wel beschikbaar voor een eventuele herplaatsing binnen het bestuur als de mogelijkheid daartoe zich aandient.

Bij de keuze voor de eerste oplossing staan de overtallige betrekkingen in overgangsregeling in de personeelsformatie.

Dezelfde overgangsregeling wordt ook gebruikt als techniek bij de herwaardering van een of meer betrekkingen. Er worden evenveel betrekkingen als men wenst te herwaarderen opgenomen in de overgangsregeling. Daarnaast wordt een gelijk aantal betrekkingen vastgesteld in de andere rang waarin men de betrekkingen wenst te situeren. De toegang tot die betrekkingen wordt geblokkeerd zolang als nodig is. De personeelsleden die de betrekkingen bezetten die het voorwerp zijn van herwaardering, behouden echter hun betrekking, evenals hun administratieve rechten en loopbaanaanspraken.

Een betrekking die opgenomen is in een overgangsregeling, verdwijnt dus slechts met het vertrek van de titularis ervan.

Artikel 6

De bestaande niveau-indeling van de graden blijft behouden. De niveau-indeling impliceert dat de betrekkingen ingedeeld worden volgens de algemene competenties die ervoor vereist zijn.

De algemene toelatingsvoorwaarden bepalen dat alleen de erkende diploma's, vermeld op de lijst in bijlage I van dit besluit, toegang geven tot de betrekkingen. De lijst die van toepassing is op het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid wordt in die bijlage overgenomen.

Artikel 7

In dit artikel worden de graden per niveau gerangschikt in een hiërarchische rangorde. Dat zijn de rangen per niveau. Inhoudelijk geeft de rang aan hoe de graden ten opzichte van elkaar geschikt worden. Aan een graad van een hogere rang in een niveau is in de regel een hogere salarisschaal verbonden. Dat is niet nieuw in vergelijking met de bestaande situatie : de indeling is precies dezelfde als de bestaande hiërarchische indeling van de graden in de bestaande plaatselijke rechtspositieregelingen.

De vormgeving ervan met een vast kenmerk is ingegeven door praktische overwegingen. Het gebruik ervan in dit besluit vergemakkelijkt de verwijzingen naar welbepaalde graden of soorten graden in de rechtspositieregeling. Dat is des te belangrijker omdat er in dit besluit niet gekozen wordt voor uniforme graadbenamingen en functiebenamingen die aan de gemeenten en de provincies opgelegd worden. Dat zou overigens niet eenvoudig zijn. Wat in de ene gemeente nu afdelingschef heet, heet in een andere gemeente adjunct van de directeur of bestuurssecretaris. De benaming administratief assistent kan in een bepaalde gemeente slaan op de basisgraad van niveau C en in een andere gemeente op een basisgraad van niveau D enzovoort. Vandaar dat voor de vormgeving van dit besluit gekozen wordt voor een abstract algemeen kader, waarin elke graad een plaats kan krijgen, ongeacht de benaming ervoor. De begrippen 'rang', 'salarisschaal' en 'functionele loopbaan' verschillen bovendien van elkaar en staan voor verschillende concepten. Aan dezelfde rang kunnen verschillende salarisschalen en functionele loopbanen verbonden zijn, bijvoorbeeld C1-C3 en C1-C2. De rangindeling wordt weerspiegeld in de formatie. De rangindeling is daarnaast ook een aspect van de rechtspositieregeling, meer bepaald van de 'organisatie van de loopbaan', waarvan sprake in artikel 105, § 2, 6°, van het gemeentedecreet en artikel 101, § 2, 6°, van het provinciedecreet. Bij de toepassing van dit abstracte raamkader op de plaatselijke rechtspositieregeling worden de rangen ingevuld met de graadbenamingen die men plaatselijk heeft gekozen, bijvoorbeeld medewerker en hoofdmedewerker.

Schematisch moet men zich dit abstracte kader, toegepast op het bestaande stelsel van niveaus, graden en salarisschalen, als volgt voorstellen :

Niveau E :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Ev	E1-E2-E3

Niveau D :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Dv	D1-D2-D3
1 technische hogere graad	Dx	D4

Niveau C :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Cv	C1-C2-C3
	Cv	C1-C2
1 hogere graad	Cx	C4-C5

Niveau B :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Bv	B1-B2-B3
1 hogere graad	Bx	B4-B5

Niveau A :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Av	A1a-A1b-A2a
		A1a-A2a-A3a
1 specifieke basisgraad	Avb	A6a-A6b-A7a
		A6a-A7a-A7b
eerste hogere graad	Ax	A4a-A4b
eerste specifieke hogere graad	Axb	A8a-A8b
tweede hogere graad	Ay	A5a-A5b
tweede specifieke hogere graad	Ayb	A9a-A9b
	Az	A10a-A10b

Het voorlaatste lid van artikel 7 bepaalt dat er geen andere rangen ingesteld kunnen worden. Het tweede en derde lid van artikel 1 bieden daarop een uitzonderingsgrond voor de daarin genoemde instellingen.

Doorslaggevend voor de keuze van graad en niveau zijn de taakinhoud en het functieprofiel, zoals weergegeven in de functiebeschrijving.

Artikel 7, laatste lid : functiebeschrijving

De functiebeschrijving heeft voor de vaststelling van de personeelsformatie zowel de betekenis van formatieplaatsbeschrijving als van functiewaarderingsinstrument. Dat maakt de kwaliteit ervan erg belangrijk. Voor een correcte situering van een functie in een graad en een niveau is de kwaliteit en de consistente opmaak van de functiebeschrijvingen essentieel.

Een algemene definitie van 'functiebeschrijving' vindt men in artikel 2, 15° en 16° (competenties). Die omschrijving zegt niets over hoe die functiebeschrijvingen plaatselijk ontworpen worden. De gemeente en de provincie bepalen zelf welke standaard ze hanteren voor de opmaak van de functiebeschrijvingen. Functiebeschrijvingen kunnen algemeen per graad, of specifiek functie per functie vastgesteld worden, ze kunnen een algemeen en een specifiek gedeelte bevatten, ze kunnen meer of minder gedetailleerd zijn 'Belangrijk is dat de gekozen standaard consistent toegepast wordt op alle functiebeschrijvingen.

We vestigen er de aandacht op dat sommige bepalingen in het gemeentedecreet en in het provinciedecreet over het budgethouderschap, over de bevoegdheid van de rekenplichtige (artikelen 159 en 163, respectievelijk 155 en 159) en over het lidmaatschap van het managementteam (artikel 96, respectievelijk 92) impliceren dat die taken of verantwoordelijkheden vastgelegd worden in de functiebeschrijving. De vermelding daarvan in de functiebeschrijvingen hangt uiteraard samen met de inwerkingtreding van die bepalingen van het gemeentedecreet en van het provinciedecreet.

Ook de bevoegdheid tot 'uitoefening van het gezag van het bestuur', of de 'verantwoordelijkheid voor de vrijwaring van de belangen van het bestuur' moet expliciet in de functiebeschrijving worden vermeld. Dat aspect is namelijk essentieel om te bepalen of de toegang tot die functie voorbehouden is voor Belgen. De rechtspraak van het Europese Hof van Justitie laat er geen misverstand over bestaan dat een algemene benaming of titel of rang daarover geen uitsluitel geeft. Alleen de concrete functie-inhoud is een aanvaard criterium om te bepalen of de Belgische nationaliteit vereist is.

De functiebeschrijving beperkt zich tot wat wezenlijk is voor de functie als zodanig en is dus niet afgestemd op occasionele taken en uitzonderlijke toestanden. Functiebeschrijvingen mogen, tot slot, geen tegenspraken bevatten met bepalingen in de rechtspositieregeling of andere reglementaire teksten. Formele toegangsvoorwaarden tot de betrekkingen horen thuis in de rechtspositieregeling, waarvoor de raad bevoegd is.

Hoewel de functiebeschrijvingen als instrument gebruikt worden voor de situering van betrekkingen in de personeelsformatie, maken ze als zodanig geen deel uit van de personeelsformatie, noch van de rechtspositieregeling. Ze worden conform de in het bestuur gekozen standaard opgesteld door het management of de personeelsdienst onder eindverantwoordelijkheid van het hoofd van het personeel. De vaststelling van de functiebeschrijvingen door de raden als onderdeel van de personeelsformatie of van de rechtspositieregeling zou niet alleen afbreuk doen aan de hoedanigheid van aanstellende overheid van het college of van de gemeentesecretaris of de provinciegriffier bij concrete aanstellingen, maar zou ook erg onpraktisch worden. De geringste wijziging zou dan aan de raden voorgelegd moeten worden. De enige uitzondering op die algemene optie betreft de decretale graden (zie artikel 24).

De vaststelling van de personeelsformatie is krachtens artikel 43, § 2, 4°, van het gemeentedecreet en van het provinciedecreet het exclusieve prerogatief van de gemeenteraad of van de provincieraad. Artikel 87, § 4, van het gemeentedecreet en artikel 84, § 4, van het provinciedecreet bepalen dat de gemeentesecretaris, respectievelijk de provinciegriffier, in overleg met het managementteam zorgen voor het opstellen van het voorontwerp van de personeelsformatie. De districtsraad stelt het formatievoorstel voor het district vast. Het « voorontwerp van personeelsformatie » en « het formatievoorstel van de districtsraad » zijn instrumenten voor het topmanagement ter ondersteuning van het besluitvormingsproces over de personeelsformatie.

Het ligt voor de hand dat het voorontwerp van personeelsformatie of het voorstel van formatie van de districtsraad als voorbereidend document voor de raden een groter rechtstreeks nut zal hebben als het vastgesteld wordt volgens de criteria in artikel 4, 5, 6 en 7, en als daarbij de gegevens gevoegd worden, die de raad informeren en in staat stellen om te beslissen met kennis van zaken. De volgende informatieve gegevens lijken daarbij onontbeerlijk: een overzichtslijst van de betrekkingen en van de bezetting ervan, het overzicht van de formatiewijzigingen en een toelichting daarbij, de motivering van de financiële haalbaarheid van de nieuwe personeelsformatie.

Voor de kostprijsberekening wordt geen standaardformule opgelegd aan de gemeenten en de provincies. De gemeenten en de provincies bepalen zelf een zo realistisch mogelijke berekeningswijze. De besturen hebben zelf als eerste betrokken partij alle belang bij een goed inzicht in de financiële implicaties van de formatievaststellingen. De motivering van de financiële haalbaarheid is daarnaast van belang tegen de achtergrond van de bepalingen van artikel 117 van het gemeentedecreet en artikel 113 van het provinciedecreet over het toezicht op de personeelsformaties. Die artikelen bepalen dat de toezichhoudende overheid de personeelsformatie zal schorsen, c.q. vernietigen als de besluiten over de personeelsformatie « worden aangenomen zonder dat de financiële haalbaarheid ten aanzien van de financiële nota van het meerjarenplan wordt aangetoond. »

Zolang het nieuwe financiële stelsel van de gemeenten en de provincies nog niet in werking is getreden, moet de financiële haalbaarheid aangetoond worden in het licht van de begroting en het meerjarenplan. Ook daarbij gaat het om een berekeningswijze die zo goed als mogelijk de realiteit benadert.

TITEL III. — De loopbaan

HOOFDSTUK I. — De procedures voor de vervulling van betrekkingen

Algemene toelichting

Deze titel stelt de basisregels vast voor diverse personeelsbewegingen die zich kunnen afspelen binnen het geschetste abstracte raamkader van niveaus, graden en rangen. Er worden enkele aspecten van de humanresourcescyclus in geregeld zoals de instroom en de horizontale of verticale doorstroming en enkele HR-instrumenten die daarbij gebruikt worden, zoals vorming, evaluatie en de diverse administratieve anciënniteiten.

Een en ander stemt overeen met de volgende aspecten van de rechtspositieregeling, vermeld in artikel 105, § 2, van het gemeentedecreet en in artikel 101, § 2, van het provinciedecreet:

« 3° de voorwaarden en procedures voor aanwerving en bevordering. Die procedures waarborgen de objectiviteit van de aanvellingen en bevorderingen en de gelijke behandeling van de kandidaten. Alle personeelsleden worden steeds op proef aangesteld; »

« 4° de bekendmaking van de vacatures en de proeftijd; »

« 5° de evaluatie, de wijze van aanwijzing van de evaluatoren, de daarbij behorende procedures, de periodiciteit en de rechtsgevolgen ervan, rekening houdend met de aard van de functie; »

« 6° de organisatie van de loopbaan van de personeelsleden en van de interne mobiliteit ».

We herhalen dat het gemeentedecreet en het provinciedecreet de vaststelling van de regels in die punten, en met name ook in punt 6° over de organisatie van de loopbaan en van de interne personeelsmobiliteit, niet voorbehouden hebben voor de statutaire personeelsleden. Ze hebben integendeel de grondslag gelegd voor een gelijkshakeling van de regels voor het statutaire en het contractuele personeel wat het hele loopbaanstelsel betreft.

Artikel 8

Artikel 8, § 1, stelt de diverse toegangswegen tot de betrekkingen bij de gemeenten en provincies vast. « Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure » betekent dat dit hoofdstuk samen gelezen moet worden met de regels die per procedure in hoofdstuk II (de aanwerving), hoofdstuk IX (de bevordering) en in hoofdstuk X (interne personeelsmobiliteit) werden vastgesteld.

De bepaling 'ongeacht haar rangindeling' impliceert dat alle betrekkingen in principe toegankelijk zijn door aanwerving.

Voorheen was aanwerving de regel voor de betrekkingen in de basisgraden van een niveau en bevordering de regel voor de betrekkingen in de hogere rangen van elk niveau. Betrekkingen in hogere rangen binnen elk niveau waren zo automatisch 'bevorderingsbetrekkingen'. Daarop waren slechts enkele uitzonderingen mogelijk. Het besluit opteert voor een principieel open keuze voor de toegangsweg tot de betrekkingen.

Een essentiële aanvulling is de vermelding van de interne personeelsmobiliteit als specifieke toegangsweg naar de betrekkingen. De aanvulling is niet alleen logisch met het oog op de volledigheid, ze berust ook op een keuze om de interne personeelsmobiliteit te bevorderen. De interne personeelsmobiliteit biedt immers extra kansen voor personeelsleden.

De keuze wordt overgelaten aan de aanstellende overheid, die bevoegd is voor de vacantverklaring van de betrekkingen (§ 2, tweede lid). Ze krijgt hier een gamma aan keuzemogelijkheden aangeboden. Artikel 8, § 1, 4°, maakt immers ook een combinatie van procedures mogelijk. Naargelang van de gekozen toegangsweg wordt een beperkter, een ruimer, of een ander rekruteringsveld aangesproken.

Op voorwaarde dat men de specificiteit van elke procedure respecteert, kan een vacature als volgt vervuld worden :

- door aanwerving;
- door bevordering;
- door interne personeelsmobiliteit;
- door aanwerving én bevordering;
- door aanwerving en interne personeelsmobiliteit;
- door interne personeelsmobiliteit en bevordering;
- door aanwerving, bevordering en interne personeelsmobiliteit.

De « ambtshalve herplaatsing » waarvan sprake is in titel V, hoort niet in dit rijtje thuis. De ambtshalve herplaatsing is een oplossing voor specifieke probleemsituaties, maar geen algemene wijze voor het vervullen van een vacature. De ambtshalve herplaatsing gaat trouwens niet gepaard met een vacantieverklaring en met een oproep aan kandidaten, zoals de hierboven vermeld procedures. Artikel 100 stelt echter wel vast dat de ambtshalve herplaatsing van een overtalig personeelslid na opheffing van een betrekking voorrang heeft op de toepassing van de procedures, vermeld in dit artikel en in artikel 9. Artikel 199 stelt dezelfde voorrangregel in voor personeelsleden die zich al in de stand beschikbaarheid wegens ambtsopheffing bevinden.

Als bevordering aan een proeftijd onderworpen wordt, stelt het besluit bij ongunstige evaluatie van die proeftijd ook een ambtshalve terugkeer vast naar de vorige graad en, zo mogelijk, naar de vorige functie. Dat laatste is gemakkelijker als de proeftijden niet te lang zijn, zodat de aanstellende overheid daarmee rekening kan houden in haar bezettingsplan.

Bij de combinatie van procedures verloopt elke procedure afzonderlijk volgens de daartoe geldende regels. Essentieel is echter dat de selectie bij elke procedure focust op precies dezelfde selectiecriteria en competentievereisten voor de functie. Elke afzonderlijke procedure levert geselecteerde kandidaten op. Die worden met elkaar vergeleken om uit te maken wie de meest geschikte kandidaat is voor de functie. Bij de vergelijking worden niet alleen resultaten van selectietechnieken betrokken, maar het geheel van de titels en verdiensten.

De organisatie van een afzonderlijke aanwervings- en bevorderingsprocedure brengt extra onkosten mee voor de afzonderlijke selectieactiviteiten. Daarom kiezen besturen er vaak voor om de kandidaten gelijktijdig aan de selectie te onderwerpen. In dat geval is artikel 19, § 2, eerste lid, van toepassing, dat onder meer stelt dat de externe en de interne kandidaten aan dezelfde selectieproeven onderworpen worden.

Het is niet in alle omstandigheden nodig om uitgebreide selecties te organiseren. Als het bestuur beschikt over een wervingsreserve voor een vacante functie, moet het eerst een beroep doen op de wervingsreserve voor het een nieuwe selectie kan organiseren. Als de bevorderingsprocedure van toepassing is, kan gekozen worden uit een nog geldig bestand van geslaagde kandidaten van een vorige bevorderingsprocedure. Zie ook de commentaar bij artikel 74.

Artikel 9

De raden kunnen vaststellen dat bepaalde vacatures alleen maar of bij voorrang door bevordering of door interne personeelsmobiliteit of door de combinatie daarvan vervuld worden. Het artikel somt de mogelijkheden op. Dat houdt onder meer in dat de raden desgewenst 'bevorderingsbetrekkingen' kunnen instellen. « Bij voorrang » betekent dat eerst het interne rekruteringsveld wordt aangeboord, voor de aanstellende overheid een beroep mag doen op de externe arbeidsmarkt. De raden kiezen in voorkomend geval zelf de betrekkingen of de groep van betrekkingen waarop dat van toepassing is.

Die werkwijze past in een motiverend personeelsbeleid dat maximaal gebruikmaakt van de knowhow en de competenties die bij de personeelsleden aanwezig zijn. Ze kan ook het sluitstuk vormen van de door het bestuur geleverde inspanningen voor de ontwikkeling van de interne competenties.

Artikel 9 somt de interne procedures en de mogelijke combinatie van interne procedures op. De implicatie van de voorrang voor een bepaalde procedure is dat de aanstellende overheid geen keuze heeft tussen diverse procedures, maar gebonden is aan de voorrangprocedure die de raad heeft vastgesteld. Alleen voor de toepassing van het punt 4° in artikel 9 maakt de aanstellende overheid zelf de keuze.

HOOFDSTUK II. — *De aanwerving*

Afdeling I. — De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden

Algemene opmerking

Voor de duidelijkheid en het gebruiksgemak worden alle dwingende algemene toelatingsvoorwaarden in dit besluit vermeld, ook al worden enkele daarvan opgelegd door hogere rechtsnormen of door federale bepalingen. In dat geval verwijzen we voor de rechtsgronden naar de puntsgewijze commentaar bij artikel 10 en artikel 11 van dit besluit.

De voorwaarde dat een kandidaat aan de dienstplichtwetten moet voldoen, wordt niet opgenomen in dit besluit. Bij de wet van 14 december 2005 houdende administratieve vereenvoudiging II werd artikel 100 in de gecoördineerde dienstplichtwetten van 30 april 1962 geschrapt. Dat artikel luidde : »Niemand kan tot een betrekking aan de Staat, de provincie of de gemeente worden toegelaten tenzij hij het bewijs levert dat hij aan de dienstplichtwetten heeft voldaan.»

Uit de schrapping van dat artikel volgt dat het college van de gemeente waar de kandidaat als inwoner is ingeschreven, dat dienstplichtbewijs niet meer moet afleveren. Die elementen maken de voorwaarde in de huidige context, waarin de dienstplichtwetten bovendien opgeschort zijn, vrij zinloos. In afwachting van verdere uitklaring van de wettelijke situatie door de federale overheid wordt om die redenen de voorwaarde dat de kandidaat aan de dienstplichtwetten voldaan moet hebben, niet opgenomen in dit besluit.

Artikel 10

Dit artikel vermeldt de algemene toelatingsvoorwaarden voor de functies. Het toepassingsgebied ervan strekt zich uit tot alle functies, zonder uitzondering.

Het gedrag waarvan sprake is in artikel 10, 1°, werd vroeger getoetst aan de hand van het zogeheten getuigschrift van goed zedelijk gedrag. Recente onderrichtingen hebben deze benaming vervangen door het « uittreksel uit het strafregister » (Omzendbrief nr. 095 van 2 februari 2007 – *Belgisch Staatsblad*, 9 februari 2007). Daarmee wordt het gemeentelijke strafregister bedoeld van de gemeente waar de kandidaat als inwoner ingeschreven is. Bij de toetsing van het gedrag moet de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer gerespecteerd worden. Er mogen geen andere moraliteitsonderzoeken meer uitgevoerd worden, noch opmerkingen toegevoegd worden op het uittreksel uit het strafregister. Voor meer informatie over de wijze van aanvragen en uitreken van dat uittreksel, over de soorten uittreksels en over het gebruik ervan, verwijzen we naar de besluiten en omzendingen van de federale overheid (ministerie van Justitie).

Als er op het uittreksel ongunstige vermeldingen voorkomen, kan de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen aan de aanstellende overheid. Die beschikt bij haar beoordeling van de kandidaturen over een appreciatiebevoegdheid. Ze zal bij eventuele ongunstige vermeldingen die informatie toetsen aan de gedragsvereisten van de betrekking (dienstbelang) en aan de overheidscontext (waardigheid van de openbare functie) en zich voor de toelating van de kandidaat laten leiden door redelijkheid en evenredigheid. De aanstellende overheid kan daarbij rekening houden met het tewerkstellingsverband. Voor de tewerkstelling in een werkgelegenheidsmaatregel van een hogere overheid kan ze als uitgangspunt hanteren dat die tewerkstelling ook een kans op reclassering en re-integratie kan bieden. Zo hoeft de vermelding van een veroordeling niet noodzakelijk te leiden tot de uitsluiting van een kandidaat.

De voorwaarde over de burgerlijke en politieke rechten, vermeld in artikel 10, 2°, is daarentegen wel imperatief en betekent dat een kandidaat niet op strafrechtelijke grond uit zijn burgerlijke en politieke rechten mag ontzet zijn. Voor kandidaten die de Belgische nationaliteit niet hebben, houdt de bepaling in dat ze in het land waarvan ze de nationaliteit hebben, niet op strafrechtelijke grond uit de burgerlijke en politieke rechten ontzet mogen zijn.

Er is een relatie tussen de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking bij een gemeentebestuur of een provinciebestuur, vermeld in artikel 10 enerzijds, en de redenen voor het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid, vermeld in artikel 104, anderzijds.

Artikel 10,3° : nationaliteitsvereiste

De Raad van State heeft in zijn advies 43.608/3 bij het ontwerpbesluit van 14 september 2007 voorgesteld om de nationaliteitsvereiste te schrappen. In eerste instantie vond de Raad de verwijzing naar de 'Europese en Belgische wetgeving ter zake' in het ontwerp niet duidelijk en in tweede instantie is de raad het niet eens met het onderscheid dat het ontwerp maakt naargelang de aard van het dienstverband (statutaire tewerkstelling versus contractuele tewerkstelling). De opvatting van de Raad van State dat de nationaliteitsvereiste op dezelfde wijze geldt voor statutaire en contractuele personeelsleden leidt de Raad ook logischerwijze tot de conclusie dat de Vlaamse Regering niet bevoegd is om de afwijking in artikel 10, 3°b) voor de contractuele personeelsleden vast te stellen. Alleen de decreetgever kan dat, en dan nog op een wijze dat de uitzonderingen op de nationaliteitsvereiste opgesomd worden, aldus de Raad van State.

Omwille van de beleidscontinuïteit en de continuïteit in de bestaande praktijk, opteert de Vlaamse Regering in dit besluit, in afwachting van de herziening van artikel 10 van de Grondwet voor het volgende :

— de nationaliteitsvereiste voor de statutaire personeelsleden wordt volledig uitgewerkt conform het vigerende recht, zodat de onduidelijkheid waarnaar de Raad van State verwijst opgeheven wordt;

— de regel over de nationaliteitsvereiste voor de contractuele personeelsleden blijft, in navolging van de federale en ook van de Vlaamse overheid, behouden. (Zie KB van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten en Vlaams Personeelsstatuut).

De commentaar hieronder moet tegen die achtergrond gezien worden.

Statutaire tewerkstelling : artikel 10,3°, a)

Voor het statutaire personeelslid wordt toepassing gemaakt van de geldende Europese en Belgische wetgeving.

Artikel 39, lid 4, van het EU-verdrag stelt het principe van het vrije verkeer van werknemers binnen de Europese Unie (EU) vast. De overeenkomst van 2 mei 1992 betreffende de Europese Economische Ruimte (EER) breidt het toepassingsgebied van artikel 39 uit tot de lidstaten van de Europese Vrijhandelsassociatie. Het genoemde artikel 39, EU-verdrag, heeft een rechtstreekse uitwerking in het Belgische recht en heeft voorrang op artikel 10 van de Belgische Grondwet dat, onder voorbehoud van wettelijk bepaalde uitzonderingen, de voorwaarde van de Belgische nationaliteit oplegt.

Het Europese Hof van Justitie heeft door consistente rechtspraak een interpretatie gegeven aan de draagwijdte van het vrije verkeer en de mate waarin het mag worden ingeperkt.

Alleen de betrekkingen waarvan de functiebeschrijving aangeeft dat ze hoofdzakelijk de bevoegdheid tot rechtstreekse of onrechtstreekse uitoefening van het gezag van het bestuur of de verantwoordelijkheid voor de bescherming van de algemene belangen van het bestuur inhouden, zijn voorbehouden voor Belgen. De algemene regel is dat functies ontstaan voor de onderdanen van die EU-lidstaten en lidstaten van de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland, die op grond van de Belgische wetgeving toegang hebben tot het wettige verblijf in België en een algemeen geldende toegang hebben tot de Belgische arbeidsmarkt.

De verplichting om de Belgische nationaliteit te hebben, heeft in die zin een beperkte draagwijdte. Alleen om functiespecifieke redenen die blijken uit de functiebeschrijving is een betrekking voorbehouden voor Belgen. Het gaat dus niet op om op een rechtlijnige wijze aan alle betrekkingen van een bepaalde graad of van een bepaald niveau het bezit van de Belgische nationaliteit te koppelen. Het wordt de raden aanbevolen om aan de hand van de functiebeschrijvingen een limitatieve lijst vast te stellen van de statutaire betrekkingen die voor Belgen zijn voorbehouden. Tot die betrekkingen behoren op grond van hun decretale taakstelling alvast de betrekkingen van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie.

De betrekkingen die niet voorbehouden zijn aan Belgen, zijn toegankelijk voor kandidaten die onderdaan zijn van een lidstaat van de EU of van de Europese Economische Ruimte (EER), op de wijze zoals door het Europese en het Belgische recht werd bepaald.

Met de landen die deel uitmaken van de EER, maar geen deel uitmaken van de EU worden in de huidige stand van zaken bedoeld : Noorwegen, IJsland, Liechtenstein.

Met de onderdanen uit een lidstaat van de EU die toegelaten zijn tot de Belgische arbeidsmarkt worden bedoeld :

— alle onderdanen van de oudere lidstaten die voor 1 mei 2004 al toegang hadden tot de betrekkingen bij de overheid op basis van artikel 39, lid 4, van het EG-verdrag, dat het vrije verkeer van werknemers als supranationale rechtsregel heeft ingesteld.

— de onderdanen van Cyprus en Malta. Voor hen geldt op basis van hun toetredingsakte tot de EU vanaf 1 mei 2004 hetzelfde principe van het vrije verkeer van werknemers.

Sinds 1 mei 2006 loopt een tweede overgangperiode waarbij tot 1 mei 2009 de onderdanen van de volgende lidstaten nog uitgesloten zijn van het vrije verkeer van werknemers : Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechië, Slowakije, Slovenië en Polen (koninklijk besluit van 24 april 2006 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, naar aanleiding van de verlenging van de overgangsbepalingen die werden ingevoerd bij de toetreding van nieuwe lidstaten tot de Europese Unie – *Belgisch Staatsblad*, 28 april 2006).

Voor de op 1 januari 2007 toegetreden landen Roemenië en Bulgarije is op 1 januari 2006 een eerste overgangperiode gestart, die eveneens loopt tot 1 mei 2009 (koninklijk besluit van 19 december 2006 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers naar aanleiding van de toetreding tot de Europese Unie van Bulgarije en Roemenië – *Belgisch Staatsblad*, 28 december 2006).

Een laatste verlenging met twee jaar van die overgangperiodes is na 1 mei 2009 mogelijk, maar tegen 1 mei 2011 ten laatste moet het vrije verkeer voor al de vermelde EU-lidstaten een feit zijn.

De overheden moeten de ontwikkeling van de wetgeving dan ook volgen.

Vertaald naar de plaatselijke rechtspositieregeling komt dat voor de statutaire functie, bedoeld in artikel 10, 3°, a), op de datum van 1 januari 2007 neer op de volgende regel. De kandidaat moet :

— Belg zijn, als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de vrijwaring van de belangen van het bestuur;

— anders, onderdaan zijn van een van de volgende landen :

1° een van de volgende EU-lidstaten en EER-lidstaten : België, Cyprus, Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, IJsland Italië, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk of Zweden;

2° de Zwitserse Bondsstaat.

Omdat er veel overtredingen van de regel van het vrije verkeer van werknemers werden vastgesteld, heeft de Europese Commissie in haar Publicatieblad EEG (C72/2, 18 maart 1988) van 18 maart 1988 verdere aanwijzingen gegeven voor de interpretatie van die regel. Hieronder volgen in punt 2° enkele aanwijzingen uit het Publicatieblad, die eerder reeds opgenomen werden in de omzendbrief WEL-97/04 betreffende de uitvoering van de beslissing van de Interministeriële Conferentie voor het Migrantenbeleid van 6 november 1996.

De Belgische nationaliteit wordt gevraagd :

1° om functiespecifieke redenen :

— voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder;

— voor de adjunct-gemeentesecretaris;

2° vanwege concrete bevoegdheden, verantwoordelijkheden of taken :

— voor functies waaraan op grond van een wet, decreet, koninklijk besluit of besluit van de Vlaamse Regering een bevoegdheid tot verbaliseren is verbonden (milieupolitie, bouwpolitie...);

— voor de functies die het opstellen, uitvoeren en controleren van de uitvoering van juridische akten (contracten, vergunningen) inhouden (stedenbouwkundig ambtenaar, controleur uitbestede werken...);

— voor functies die het toezicht op ondergeschikte besturen inhouden (kerkfabrieken).

Volgens de Europese Commissie (zie Publicatieblad) mag in de volgende gevallen de Belgische nationaliteit niet opgelegd worden :

— voor functies in organen die belast zijn met commerciële diensten (bepaald soort overheidsbedrijven);

— voor de functies in de sociale, culturele en sportieve dienstverlening;

— voor de publieke gezondheidszorg;

— voor de meeste lagere functies.

Artikel 10 van de Grondwet legt de Belgische nationaliteit op onder voorbehoud van de « uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld ». Een poging van de Vlaamse decreetgever in 2003 om voor de vaste, statutaire betrekkingen die uitzonderingen in de vorm van functiegroepen te omschrijven voor de diensten van de Vlaamse overheid en van de diverse lokale overheden in Vlaanderen, strandde op een negatief advies daarover van de Raad van State, volgens dewelke de uitzonderingen telkens in concreto omschreven moeten worden. Het spreekt voor zich dat het ondoenbaar is een lijst van concrete, specifieke functies van de 308 Vlaamse gemeenten en de 5 Vlaamse provincies op te nemen in een decreet.

Artikel 10 van de Grondwet werd voor herziening vatbaar verklaard (Verklaring tot herziening van de Grondwet van 4 en 9 april 2003 en recente verklaring tot herziening van de Grondwet van 27 april 2007 en 1 mei 2007). Hoewel er voor die herziening verscheidene politieke initiatieven genomen werden, waarbij de regels voor de toegang tot statutaire functies voor legaal in het land verblijvende en algemeen tot de arbeidsmarkt toegelaten niet-EER-onderdanen afgestemd zouden worden op die voor EER-onderdanen, resulteerden die niet in een effectieve wijziging.

Dit besluit houdt zich voor de statutaire personeelsleden aan de juridische status quo.

Contractuele tewerkstelling

Vroeger waren de mogelijkheden voor contractuele tewerkstelling bij de gemeenten en provincies beperkt tot tijdelijke opdrachten, vervangingen en de gereguleerde tewerkstellingsmaatregelen. Opeenvolgende omzendingen van de overheden verduidelikten dat de nationaliteitsvereiste in het toenmalige artikel 6 van de Grondwet niet van toepassing was op de contractuele personeelsleden (Rondzendbrief van 16 november 1990 betreffende de toegang tot vreemdelingen tot betrekkingen bij de gemeentebesturen). Het laatst gebeurde dat in de omzending WEL 97/04 van 27 mei 1997 over de Beslissing van de Interministeriële Conferentie voor het Migrantenbeleid van 6 november 1996 (*Belgisch Staatsblad*, 25 juni 1997).

Het gemeentedecreet en het provinciedecreet behouden die mogelijkheden voor contractuele tewerkstelling, maar breiden ze verder aanzienlijk uit. Als een vacant mandaat bovendien door een persoon extern aan het bestuur vervuld wordt, gebeurt dat in een contractueel dienstverband. Dat laatste kan betekenen dat de decreetale graden via het mandaat bezet worden door een contractant. Die situatie leidt tot een nuancering van het vroegere beleid, uitgedrukt in de omzendbrief WEL 97/04 van 27 mei 1997, die, volledig in de lijn van eerdere interpretaties van het betreffende grondwetsartikel, stelde dat er geen nationaliteitsvereiste geldt bij contractuele tewerkstelling. In de context van de gewijzigde regelgeving is dat standpunt niet volledig meer houdbaar. De decreten sluiten immers niet uit dat contractanten functies bekleden die een rechtstreekse of onrechtstreekse uitoefening van het bestuurlijke gezag inhouden of werkzaamheden omvatten ter bescherming van de belangen van het bestuur. Het zou niet logisch zijn als de vereiste van de Belgische nationaliteit in dezelfde situatie wel zou gelden voor statutaire functies en niet voor contractuele functies. Overigens gaat het hier, net als bij statutaire tewerkstelling, slechts over een beperkt aantal gevallen. Ook hier bevelen we de raden aan om aan de hand van de functiebeschrijvingen een limitatieve lijst op te stellen van de contractuele functies waarvoor de Belgische nationaliteit vereist is.

Op « de contractuele betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid » (artikel 25 en artikel 27) en op contractuele functies van korte duur (artikel 27) zal meestal geen nationaliteitsvereiste van toepassing zijn.

Contractuele functies waarvoor de Belgische nationaliteit niet vereist is, zijn toegankelijk voor kandidaten die tot het wettige verblijf in België zijn toegelaten en die wettelijk tot de Belgische arbeidsmarkt zijn toegelaten. Dat betekent dat die betrekkingen toegankelijk zijn voor kandidaten met bijvoorbeeld de Turkse of de Marokkaanse nationaliteit, die legaal in België verblijven en een algemene toegang tot de arbeidsmarkt hebben.

In afwachting van een aanpassing van artikel 10 van de Grondwet waarbij onder meer ook alle twijfels over de draagwijdte ervan (cfr. contractuelen) weggewerkt worden, volgt dit besluit in artikel 10, 3^ob), op de zogenaamde gezagsfuncties na, de door de Belgische overheden voorheen ontwikkelde interpretatie van artikel 10 van de Grondwet en de bestaande beleidslijnen ten aanzien van de contractuele personeelsleden.

Artikel 10, 4^o : medische geschiktheid

Deze materie behoort tot de bevoegdheid van de federale overheid. De verplichtingen zijn terug te vinden in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en haar uitvoeringsbesluiten. Het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers bepaalt in artikel 26 dat de volgende werknemers aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling onderworpen zijn :

- werknemers die in dienst worden genomen in een veiligheidsfunctie of in een functie die een verhoogde waakzaamheid veronderstelt;
- werknemers die in een activiteit met een specifiek risico worden aangesteld;
- werknemers waaraan men een grotere kwetsbaarheid toekent, die een groter toezicht op de gezondheid en een bijzondere bescherming rechtvaardigt (bijvoorbeeld jongeren, gehandicapte werknemers...);
- werknemers die in een activiteit tewerkgesteld worden die verbonden is met voedingswaren.

In tegenstelling tot vroegere onderrichtingen wordt de gemeente of de provincie niet meer verplicht alle kandidaten zonder onderscheid voor hun aanstelling aan een onderzoek te onderwerpen naar hun medische geschiktheid. De vereiste van medische geschiktheid in dit besluit slaat enkel op wat wettelijk verplicht is. De raden bepalen desgewenst zelf in de rechtspositieregeling of er in de andere gevallen, of in een beperkt aantal andere gevallen, een voorafgaandelijk gezondheidsonderzoek vereist is. Voor alles wat nuttig mag zijn, verwijzen we nog naar de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd. De aannemings- en geschiktheidsonderzoeken mogen krachtens die wet alleen uitgevoerd worden door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en dus niet meer door de federale gezondheidsdienst Medex (voorheen Administratieve Gezondheidsdienst). De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer behoort tot « de afdeling belast met het medische toezicht van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk of de afdeling belast met het medische toezicht van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarop de werkgever een beroep doet ».

Voor het moment waarop de in dit besluit vastgestelde medische geschiktheid moet vaststaan, verwijzen we eveneens naar het koninklijk besluit van 28 mei 2003, meer bepaald naar artikel 27. Dat artikel stelt het moment vast « vooraleer de werknemer effectief tewerkgesteld wordt ». Die bepaling geldt zowel bij statutaire als bij contractuele tewerkstelling. Artikel 27 nuanceert dat wel nader voor de contractuele tewerkstelling.

Artikel 11

Artikel 11, § 1, 1^o,

De bepalingen van de gecoördineerde wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken moeten strikt nageleefd worden. Als een kandidaat zijn diploma niet in het Nederlandstalige onderwijs heeft behaald, is alleen SELOR bevoegd om de taalkennis vast te stellen.

Artikel 11, § 1, 2^o, moet samen gelezen worden met artikel 16.

De ene bepaling stelt vast dat de kandidaat van zijn kant moet slagen voor de selectieprocedure om voor aanwerving in aanmerking te komen, de andere bepaling stelt vast dat aan elke aanwerving een selectieprocedure voorafgaat. Daaraan is het bestuur dus gehouden. Onder selectieprocedure wordt verstaan : de selectieproef of -proeven.

Er is ook een verband met artikel 13, dat de voorwaarden vaststelt waaraan een volledige of gedeeltelijke vrijstelling van de selectieproeven verleend kan worden.

De voorwaarde van het slagen voor de selectie is bovendien niet van toepassing bij :

— de waarneming van de functie van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder en provinciegriffier;

— eventueel bij de vervangingen, vermeld in artikel 26;

— voor de waarneming van een hogere functie als vermeld in titel IV, hoofdstuk III.

De selectie kan in de gevallen, bepaald in dit besluit, afgestemd worden op een specifieke doelgroep of rekening houden met de beperkte tewerkstellingsduur. Het gaat om :

— kansengroepen in het werkgelegenheidsbeleid (artikel 25 en 27);

— tewerkstelling voor een duur die beperkt is tot één of twee jaar (artikel 27);

— personen met een arbeidshandicap (artikel 30).

Artikel 11, § 2,

Artikel 11, § 2, stelt de diplomavooraanwaarden vast waaraan de kandidaten moeten voldoen naargelang van het niveau van de functie.

Voor de functies in de rang Cx (C4-C5) valt het bezit van een getuigschrift van de bestuurschool of van een attest van een aanvullende opleiding als verplichting weg.

Voor de aanwerving in de hogere rangen geldt echter als extra voorwaarde dat de kandidaten een minimumaantal jaren relevante beroepservaring moeten hebben. Er werd niet nader bepaald in welke sector die ervaring verworven moet zijn. Dat kan dus zowel in de privésector zijn als in de overheidssector of in de hoedanigheid van zelfstandige. Het is logisch dat de raden bij de vaststelling van de ervaringsvereiste oog zullen hebben voor de samenhang van de rechtspositieregeling, in casu voor de anciënniteiten die vereist zijn bij eventuele bevordering. Met 'relevante beroepservaring' wordt in dit artikel bedoeld: werkervaring in een functie die én naar diplomaniveau én naar functie-inhoud betekenisvol is voor de vacante functie bij het bestuur.

Artikel 11, § 2, voorlaatste lid, verwijst naar de bijlage met de erkende diploma's die toegang geven tot de functies bij de gemeenten en de provincies. De bijlage is niet langer ontleend aan het 'statuut van het rijkspersoneel'. Ze is dezelfde als die voor het personeel van de diensten van de Vlaamse Regering. De diploma's die afgeleverd werden voor de inwerkingtreding van de Bologna-richtlijn, blijven uiteraard geldig. In de bijlage wordt ook verwezen naar de wetgeving op grond waarvan buitenlandse diploma's in aanmerking komen voor toegang tot de betrekkingen bij de gemeenten en provincies.

Met 'aanvullende voorwaarden' in artikel 11, § 2, laatste lid, wordt bijvoorbeeld bedoeld :

- een bepaalde expertise als het over een expertfunctie gaat;
- specifieke ervaring (professioneel, maar ook als vrijwilliger) voor toegang tot de basisgraad (bijv. jeugdmedewerker);
- een bepaald attest, brevet of getuigschrift. Dat laatste kan desgewenst ook een vaktechnische scholingsvereiste zijn voor vaklui van niveau D.

Het gaat om formele voorwaarden voor de toegang tot de functie die voor iedere kandidaat gelden. De Raad van State merkte in zijn advies op dat alleen de gemeenteraden en provincieraden bevoegd zijn om dergelijke formele voorwaarden vast te stellen.

Artikel 12

De diplomavereiste blijft de regel voor niveau A, B en C. Ze staat inhoudelijk voor een maatschappelijk erkend, algemeen niveau van capaciteiten, en voor verworven kennis en vaardigheden. Artikel 12 bepaalt echter dat de raden voor functies in die niveaus in uitzonderlijke omstandigheden kunnen afwijken van het principe van de diplomavereiste. Dat kan op grond van vooraf vastgestelde, objectieve criteria.

Dergelijke criteria kunnen bijvoorbeeld zijn :

- gegevens van de regionale overheid over schaarste op de arbeidsmarkt om bepaalde betrekkingen te vervullen (knelpuntberoepen);
- cijfergegevens die de ondervertegenwoordiging van bepaalde, in de tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden vermelde kansengroepen in de plaatselijke tewerkstelling aantonen, in relatie tot regionale indicatoren over de aanwezigheid van die kansengroepen in de werkloosheid;
- bepaalde functiespecifieke criteria (bijvoorbeeld om personen die kunnen tolken vanuit bepaalde vreemde talen te kunnen rekruteren).

De nadruk ligt op het uitzonderlijke karakter van die procedure en op het objectieve karakter van de criteria om er toepassing van te maken. De raad legt de regels daarvoor vast. Om te vermijden dat er op een willekeurige wijze of 'ad hoc' toepassing van gemaakt wordt, kan de raad de functies opsommen waarbij de diplomavereiste bij aanwerving kan vervallen.

Voor de toepassing van dit artikel moeten de kandidaten relevante beroepservaring hebben en geldt bovendien een specifieke selectieproef die waarborgen moet bieden voor de kwaliteit van de aanwervingen zonder diplomavereiste : de niveau- of capaciteitstest, die nagaat of een kandidaat kan functioneren op het niveau van de functie. Een en ander wordt nader geregeld in artikel 19, § 2, tweede lid, en in artikel 20, tweede lid.

Artikel 13

Dit artikel legt de grondslag om vrijstelling te verlenen van selectieproeven in welomschreven omstandigheden. De mogelijke vrijstelling geldt alleen bij de selectie voor een functie van dezelfde graad bij het bestuur. De raad stelt die mogelijkheid al dan niet in de rechtspositieregeling vast.

Het tweede lid bepaalt dat bij uitbreiding van prestaties sowieso een vrijstelling van de selectie verleend wordt.

De aanstellende overheid verleent de vrijstelling. Op dat principe wordt een uitzondering gemaakt voor de aanstellingen door de raad (bijvoorbeeld van leden van het managementteam, als de aanstellingsbevoegdheid niet gedelegeerd is aan het college of de deputatie). In die gevallen beslist het uitvoerend orgaan van het bestuur over de vrijstelling.

Afdeling II. — De aanwervingsprocedure

Artikel 14

Artikel 14, § 1, stelt vast dat elke aanwerving, dus zowel voor statutaire als voor contractuele functies, gepaard gaat met een voorafgaande externe bekendmaking en een oproep tot kandidaten. De Raad van State stelde in zijn advies : « Een ander aspect van het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt is het beginsel dat voorafgaand aan de aanwerving een openbare oproep tot de kandidaten wordt bekendgemaakt. » Afwijkingen daarvan zijn slechts verantwoord als daarvoor « een rechtens aanvaardbare verantwoording kan worden gegeven ». Het onderscheidingscriterium moet, aldus de Raad van State, pertinent zijn en evenredig tot het doel van het gemaakte onderscheid.

Enkele uitzonderingen op de algemene regel van de externe bekendmaking zijn vastgesteld in artikel 14, § 2. Ook artikel 25, 26 en 27 bieden een grondslag voor mogelijke uitzonderingen op de normale procedurevoorschriften, evenals de aanwerving van personen met een arbeidshandicap (artikel 29 en 30).

In artikel 14, § 2 worden twee gevallen vermeld waarbij de externe oproep tot kandidaten niet van toepassing is :

- als een beroep gedaan wordt op een bestaande wervingsreserve die nog geldig is voor de vacante functie;
- bij uitbreiding van de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking in de personeelsformatie.

De raden zijn vrij om in de plaatselijke rechtspositieregeling voor de aanstellende overheid de grondslag te leggen voor het gebruik van wervingsreserves. Artikel 22 van het besluit regelt dat. Een wervingsreserve voor een bepaalde graad of functie betekent dat de aanwervingsprocedure die eraan vooraf gegaan is, als rechtsgeldig erkend wordt voor elke vacature in die graad of functie, althans voor een bepaalde duur. De initiële bekendmaking op basis waarvan de reserve aangelegd wordt, maakt overigens melding van de wervingsreserve. Kandidaten worden dus niet alleen voor een bepaalde betrekking aangetrokken, maar ook met het oog op de vaststelling van een reserve. Het eigene van een wervingsreserve is precies dat de aanstellende overheid geld en tijd kan besparen omdat ze geen nieuwe bekendmaking en selectie moet uitvoeren. Die werkwijze respecteert bovendien het vertrouwensbeginsel en de fair play ten aanzien van de kandidaten die een plaats gekregen hebben op de wervingsreserve.

De regel die van toepassing is bij uitbreiding van de prestatieregeling van betrekkingen in de personeelsformatie sluit aan bij de wijze waarop het aantal betrekkingen volgens artikel 4 van het besluit uitgedrukt wordt, namelijk in voltijdse equivalenten. De werkwijze in artikel 4 beoogt een soepele bezetting van de personeelsformatie. In samenhang met artikel 4 en de bedoeling ervan, wordt er in het besluit voor de vervulling van deeltijdse betrekkingen geen uitzondering vastgesteld op de normale aanwervings- en selectieprocedures. De prestatieregeling is niet pertinent voor de aard, de inhoud en de waarde van de aanwervings- en selectieprocedure. De regeling in artikel 14, § 2 moet daarvoor ook samen gelezen worden met artikel 13 van het besluit, dat in bepaalde gevallen, waaronder de uitbreiding van de prestatieregeling, vrijstelling verleent van een nieuwe selectie. Zonder die vrijstelling zouden personeelsleden in een deeltijdse betrekking bij elke prestatie-uitbreiding van hun betrekking een identieke aanwervings- en selectieprocedure moeten doorlopen als degene die ze al met succes doorlopen hebben. Er is wel een regeling voor het geval er meerdere gegadigden zijn voor de extra uren.

De raad stelt de algemene regels voor de externe bekendmaking vast. Dit besluit bevat dus, in tegenstelling tot vroegere onderrichtingen, geen algemeen geldend voorschrift om het vacaturebericht in het *Belgisch Staatsblad* te publiceren. Dat voorschrift gold overigens voor de toepassing van de Prioriteitswetten die inmiddels afgeschaft zijn. Het besluit bevat geen nadere voorschriften over de aard van het medium waarmee de vacature bekendgemaakt wordt of over het aantal publicaties of de kanalen' waarin dat moet gebeuren.

De bekendmaking van de vacature is een wervende activiteit waarbij het eerste contact met potentiële kandidaten gelegd wordt. De informatie erin moet niet alleen correct zijn, ze moet vooral haar doel bereiken: de juiste kandidaten aantrekken. Artikel 14, § 1, biedt de raden ruimte om de algemene regels vast te stellen die als raamkader dienst doen voor de aanstellende overheid.

Enkele voorbeelden van bekendmakingskanalen:

- nationaal verschijnende kranten of weekbladen;
- regionaal verschijnende kranten of weekbladen;
- gespecialiseerde tijdschriften van beroepsgroepen of van beroepsorganisaties;
- zelfgeproduceerde media (affiches, folders...);
- de VDAB (WIS-computer);
- gemeentelijke website;
- plaatselijke radio of regionale TV.

De aanstellende overheden moeten er echter wel voor zorgen dat personen die geen toegang tot elektronische media hebben, niet uitgesloten worden.

De aanwervingsprocedure richt zich tot de arbeidsmarkt in haar geheel (artikel 8). Het getuigt van een fair personeelsbeleid om interne personeelsleden in een precare vorm van tewerkstelling te informeren over de vacatures die hen toelaten hun kans te wagen voor een tewerkstelling met een duurzaam perspectief. Het is ook mogelijk personen die na een spontane sollicitatie opgenomen zijn in een sollicitantenbestand op de hoogte te brengen van vacatures en selecties (vgl. examenagenda Selor). Het is uiteraard niet de bedoeling dat die kandidaten bevoordeeld worden. Beide acties zijn aannemelijk als onderdeel van een open externe bekendmakingsstrategie.

Bijzondere aandachtspunten voor de inhoud van het vacaturebericht zijn het dienstverband (een statutaire betrekking of een contractuele betrekking) en eventueel de prestatieregeling (voltijds of deeltijds). Beide elementen hebben allicht een impact op de kandidaturen. Relevant zijn ook de algemene omschrijving van de voorwaarden en de vermelding van het contactpunt waar de kandidaat meer informatie kan verkrijgen over de functie-inhoud en de arbeidsvoorwaarden. Correcte informatie over het te verwachten loon is belangrijk voor kandidaten, meer bepaald inzake de wel en niet meerekenbare anciënniteiten. Als er een wervingsreserve wordt aangelegd, is de vermelding daarvan bij de bekendmaking belangrijk om geïnteresseerde kandidaten aan te trekken.

Artikel 15

De raad stelt slechts een algemeen geldende minimumtermijn vast, bijvoorbeeld veertien kalenderdagen. Afhankelijk van de aard van de functie kan de aanstellende overheid in een langere termijn voorzien. Een algemeen geldende minimumtermijn van vijf werkdagen beantwoordt niet aan de redelijkheid.

Artikel 17

De algemene regel is dat kandidaten, om aan de selectieprocedure te mogen meedoen, zowel aan de algemene toelatingsvoorwaarden (artikel 10) als aan de aanwervingsvoorwaarden (artikel 11), met inbegrip van de diplomaver-eiste, moeten voldoen.

Het moment waarop de bewijzen daartoe geleverd worden, kan echter flexibel vastgesteld worden. Dit artikel maakt daartoe ook het onderscheid tussen de diplomaver-eiste en de andere voorwaarden. Zo laat artikel 17, § 1, de raden toe om een afzonderlijke termijn vast te stellen voor de indiening van de bewijsstukken aangaande de diplomaver-eiste enerzijds en voor de indiening van de bewijsstukken aangaande de overige voorwaarden anderzijds.

Artikel 17, § 1, eerste lid, laat de raden overigens ook toe te bepalen dat laatstejaarsscholieren en studenten die voor hun eindexamens staan het bewijs dat ze aan de diplomaver-eiste voldoen, pas uiterlijk op de aanstellingsdatum ingediend moeten hebben.

De aanwervingsvoorwaarden bepalen soms expliciet: « een attest, brevet of getuigschrift van een specifieke opleiding hebben of behalen binnen de proeftijd ». Wie dat attest nog niet heeft op het ogenblik van de kandidaatstelling, levert het bewijs daarvan bij de afloop van de proeftijd. Artikel 17, § 1, biedt de nodige ruimte om dat zo te regelen.

De bepaling van artikel 17, § 1, tweede lid, laat toe dat de raden meer tijd geven aan de kandidaten om de bewijsstukken voor te leggen aangaande de algemene toelatingsvoorwaarden of eventuele andere aanwervingsvoorwaarden.

Ze kunnen daarmee voorkomen dat kandidaten tijd en geld investeren in het verzamelen van bewijsstukken om deel te kunnen nemen aan een selectieprocedure, terwijl er geen garantie is dat ze daartoe op basis van hun diploma definitief toegelaten worden. Bovendien kunnen in eerste instantie gewone afschriften of kopieën bezorgd worden. Eensluitende afschriften worden alleen gevraagd aan geslaagde kandidaten.

Artikel 17, § 2, eerste lid, vermeldt wie de geldigheid van de ingediende kandidaturen en voorgelegde bewijzen beoordeelt. Dat is in principe de aanstellende overheid. Om praktische en organisatorische redenen wordt die taak aan het uitvoerend orgaan van het bestuur overgelaten als de raad de aanstellende overheid is.

Artikel 17, § 2, tweede lid, stelt dat de beoordeling van de ingediende kandidaturen en bewijzen moet uitmaken wie definitief tot de selectieprocedure wordt toegelaten.

Ook al krijgen de kandidaten enig uitstel voor de indiening van de bewijsstukken, dat doet geen afbreuk aan het feit dat ze aan de voorwaarden moeten voldoen. De fair play veronderstelt dat sollicitanten zo spoedig mogelijk weten of ze al dan niet aan de voorwaarden voldoen. Op die manier kan vermeden worden dat geslaagde kandidaten pas na afloop van de selectie vernemen dat ze niet aan de toegangs- of de aanwervingsvoorwaarden blijken te voldoen.

Afdeling III. — De selectieprocedure

Artikel 18

Dit artikel stelt enkele algemene regels voor de selectieprocedure vast :

- de selectie gebeurt op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken;
- de selectiecriteria en selectietechnieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving voor de functie of voor de graad;
- de selectietechnieken zijn gelijkwaardig voor functies van dezelfde graad;
- de selectie wordt uitgevoerd door een selectiecommissie;
- de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen, van wie ten minste één derde extern is aan het eigen bestuur.

Alleen om redenen die te maken hebben met de aard van de functies kan de raad een afwijking toestaan op de minimale aanwezigheid van externe deskundigen in de selectiecommissie. Daarbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan bepaalde functies in niveau E en niveau D.

Het derde lid van artikel 18 sluit de mandatarissen in hun hoedanigheid van aanstellende overheid uit van deelname aan de selectiecommissies. Dat geldt ook voor de gemeentesecretaris of de provinciegriffier als die de bevoegdheid van aanstellende overheid bij delegatie gekregen heeft. De betrokkenen kunnen eventueel wel als waarnemer aanwezig zijn bij selecties. Dat laatste geldt op grond van de syndicale wetgeving trouwens ook voor afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties.

Selectiecriteria geven aan welke competenties getoetst worden door de selectietechnieken. Ze geven een antwoord op de vraag : waarop focust de selectie? Op algemene of op specifieke kennis? Op bepaalde technische vaardigheden? Op verbale vaardigheden? Op bepaalde persoonlijkheidskenmerken? Op bepaalde attitudes? De functiebeschrijving levert de informatie daarvoor. De vaststelling van de gepaste selectietechnieken sluit daarbij aan.

« Een of meer selectietechnieken » : een mix van selectietechnieken zal vaak aangewezen zijn, maar is echter niet voor alle soorten functies en voor elk soort procedure noodzakelijk.

Ongeacht de afstemming van de selectie op de functiebeschrijving, moeten de raden en de aanstellende overheid bij hun keuze van de selectietechnieken en hun opvatting van de selectie oog hebben voor de gelijke behandeling van kandidaten. Hoewel kandidaten voor opeenvolgende selectieprocedures voor de functies van een bepaalde graad uiteraard niet aan dezelfde proeven of tests onderworpen worden – proeven en test worden waardeloos als ze telkens herhaald worden en ook de opvattingen over en de instrumenten voor selectie evolueren -, en hoewel ook functies inhoudelijk evolueren, moet de selectie voor aanwerving wel gelijkwaardig zijn. Een voorbeeld kan verduidelijken wat hiermee bedoeld wordt. Het zou niet correct zijn als voor de functies in een graad van 'administratief medewerker bevolkingsdienst' in het ene geval de selectie bij aanwerving zou bestaan uit een kennisproef, een schrijftest, een persoonlijkheidstest en een mondelinge proef, en in het andere geval alleen maar uit een mondelinge proef.

De selectie wordt uitgevoerd door deskundigen. Met 'deskundig' wordt hier niet alleen verwezen naar deskundigheid in een inhoudelijke materie, maar vooral ook naar deskundigheid op het vlak van personeelsselectie. Een bepaald type van selectietechnieken, meer bepaald persoonlijkheidstests en psychotechnische proeven, mag alleen afgenomen worden door daartoe erkende instanties of personen. Het geheel van de bepalingen stuurt aan op verder doorgedreven professionalisering van de personeelsselectie. Dat sluit interne deskundigen uiteraard niet uit van de selectiecommissie. Die interne deskundigen hebben een belangrijke inbreng omdat ze met de organisatie en met het werk vertrouwd zijn.

De raad stelt de algemene regels voor de selecties vast. Dat kan bijvoorbeeld inhouden dat de raad per graad of per functiegroep vermeldt welke competenties en welke selectiecriteria als minimale voorwaarden van belang zijn, welke deskundigheden er samenhangend daarmee vertegenwoordigd moeten zijn in de selectiecommissies, de aard van de selectieprocedures, welk soort of hoeveel selectietechnieken gebruikt worden, de werking van de selectiecommissies.

De raden bepalen daarbij zelf hoeveel ruimte voor invulling ze overlaten aan de aanstellende overheid, rekening houdend met wat bepaald is in artikel 19.

Artikel 19

De selectieprocedure voor een concrete vacature ligt vast voor de feitelijke aanvang van de selectie. Dat garandeert rechtszekerheid voor de ingeschreven kandidaten. De procedure kan 'onderweg' niet meer gewijzigd worden.

De aanstellende overheid doet de concrete invulling van de in dit artikel bepaalde onderdelen van de selectieprocedure binnen de perken van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld.

Artikel 19 bouwt de noodzakelijke garanties in voor de gelijke behandeling van de kandidaten tijdens de selectieprocedure en voor de kwaliteit van de selecties.

Selectiecommissies of erkende externe selectiebureaus zijn alleen bevoegd voor de uitvoering van de selecties zelf. Ze kunnen vooraf advies geven aan de bevoegde overheid over de aanpak van de selectieprocedure, maar ze kunnen niet in de plaats van de overheid treden voor aspecten van de rechtspositieregeling of voor beslissingen over de kandidaturen of de kandidaten.

Om de selectieprocedure beheersbaar en betaalbaar te houden, kan het wenselijk zijn een preselectie te houden. Preselecties mogen echter geen nattevingerwerk zijn waarbij kandidaten op onduidelijke grondslagen uitgesloten worden. De preselectie moet uitgevoerd worden op basis van duidelijke criteria die vooraf vastgesteld worden, en met behulp van een betrouwbare selectietechniek. Enkele voorbeelden daarvan :

- een georganiseerde selectiesessie die een psychologische vragenlijst behelst, gericht op de persoonlijkheidskenmerken in het functieprofiel van de betreffende functie of graad;
- een multiplechoicetest gericht op het kennisniveau dat voor de functie vereist is.

Artikel 19, § 1, 6°, a) : een vorm van bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten

De vaststelling van een bindende rangschikking van de kandidaten verbindt de aanstellende overheid in haar keuze van de uiteindelijke kandidaat.

Er kunnen echter verschillende uitgangspunten en vormen van rangschikking gehanteerd worden, rekening houdend met de aard van de gebruikte selectietechnieken en met de scope van de selectie. Enkele voorbeelden van vormen van rangschikking :

- een rangschikking in volgorde van de behaalde punten;
- een rangschikking in volgorde van de bepaalde punten van maximum x aantal geslaagde kandidaten (bij grote kandidaantallen, cfr. Selor);
- een rangschikking volgens de score van geschiktheid, bijvoorbeeld een groep met zeer geschikte kandidaten, een groep met geschikte kandidaten;
- een rangschikking zowel volgens de behaalde punten als volgens de behaalde scores;
- een rangschikking waarin naast de resultaten van de selectie ook het relatieve gewicht van ervaring verwerkt wordt.

Het bepaalde in punt 6°, b), « een selectieprocedure die alleen resulteert in een lijst van de geslaagd of geschikt bevonden kandidaten » komt overeen met wat momenteel in vele plaatselijke rechtspositieregelingen een 'bekwaamheidsproef' genoemd wordt.

De Raad van State laat in zijn advies nr. 43.608/3 een duidelijke voorkeur blijken voor een vergelijkende selectie die resulteert in een vorm van bindende rangschikking. De Raad van State vindt het in het licht van het gelijkheidsbeginsel en van het algemeen belang niet aanvaardbaar dat de aanstellende overheid zou kunnen afwijken van de regel om de meest geschikte kandidaat te kiezen. Zover reikt de discretionaire bevoegdheid van de aanstellende overheid volgens de Raad van State niet. De selectie op basis van een 'bekwaamheidsproef' als vastgesteld in punt 6°b) wordt echter niet uitgesloten. De aanstellende overheid moet daarbij aan de hand van dezelfde selectiecriteria een zorgvuldige vergelijking van de titels en verdiensten van alle kandidaten maken, om zodoende bij de meest geschikte kandidaat uit te komen, en ze moet haar keuze uitdrukkelijk motiveren. Dat doet ze in overeenstemming met de bepalingen van de Wet betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen van 29 juli 1991. Een en ander betekent dat de motivering inhoudelijk draagkrachtig moet zijn.

Voor het bepaalde in punt 6°a) is het essentieel dat de keuze voor de vorm van de rangschikking adequaat is, de gelijke behandeling waarborgt en dat ze vooraf vastligt. De aanstellende overheid kan er achteraf niet van afwijken.

Artikel 20

De gemeenten en provincies kunnen de selectieprocedures uitbesteden aan een erkend selectiebureau. Een selectiebureau is erkend als het in het bezit is van een erkenning op basis van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsmarktbemiddeling in het Vlaamse Gewest en het bijbehorende uitvoeringsbesluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000.

De gemeenten en provincies kunnen echter ook venoot worden van het Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie (voorheen Jobpunt Vlaanderen).

Afdeling IV. — Wervingsreserves

Artikel 22

De raad stelt de algemene regels voor de wervingsreserves vast. De aanstellende overheid beslist of ze bij een concrete selectie een wervingsreserve aanlegt en hoelang die geldig blijft. Als ze een wervingsreserve aanlegt, moet ze zolang er nog kandidaten in die wervingsreserve zijn, eerst daaruit kandidaten nemen, voor ze opnieuw kan overgaan tot de organisatie van een aanwervingsprocedure voor dezelfde functie of graad. Dat is een faire houding tegenover de kandidaten die volgt uit de beslissing om een wervingsreserve aan te leggen. De selectie op basis waarvan de reserve wordt aangelegd, moet waarborgen bieden voor de kwaliteit van de kandidaten. Bij de vaststelling van de geldigheidsduur van de wervingsreserves moet men er rekening mee houden dat functies in allerlei opzichten kunnen evolueren, en dat in samenhang daarmee, de aanpak van de selectie eveneens zal wijzigen.

Afdeling V. — Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie

Artikel 23

De gemeenteraad, c.q. de provincieraad, stelt de functiebeschrijving vast voor de functies van gemeentesecretaris, adjunct-secretaris en financieel beheerder van de gemeente of van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie. In tegenstelling tot het overige gemeentepersoneel wordt de verantwoordelijkheid hier gelegd bij de raden die bevoegd zijn voor de aanstelling en die optreden als evaluatoren. Op basis van het functieprofiel met de competentievereisten wordt de selectieprocedure vastgesteld. De belangrijkste aanknopingspunten voor de functiebeschrijving zijn overigens te vinden in de decreten zelf, waarin de bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken van de topambtenaren vermeld worden.

Artikel 24

De decreetgever heeft de taken en verantwoordelijkheden van de gemeentesecretaris en de provinciegriffier vastgelegd in het gemeente-, respectievelijk het provinciedecreet. Die functies zijn allround functies die gaan van inhoudelijk adviseur, hoofd van het personeel, manager, notulist enzovoort...

§ 1. Elke gemeentesecretaris en elke provinciegriffier heeft volgens de decreten een reeks taken die inherent zijn aan zijn functie. De diplomaverste bij aanwerving sluit aan bij de die taken en bij de zwaarte van de functie. De gemeentesecretaris en de provinciegriffier moeten expertise hebben in materies als recht, bestuurskunde en overheidsmanagement. Hoewel een universitair diploma in een juridische of bestuurswetenschappelijke richting raadzaam lijkt, wordt dat in dit besluit niet als vereiste opgelegd. Kandidaten met andere universitaire diploma's, komen dus eveneens in aanmerking voor de functie van gemeentesecretaris of van provinciegriffier. Niets belet echter de bevoegde raden om een specifiek diploma te vragen of om naast een onbepaald universitair diploma extra ervaring of een aanvullende opleiding te vragen. In dit besluit wordt slechts het minimum geregeld dat vereist is voor de aanwerving.

Belangrijk is de verplichte proef die de management- en leiderschapscapaciteiten toetst. Van de gemeentesecretaris en de provinciegriffier wordt gevraagd dat ze de gemeentelijke of provinciale organisatie op een hedendaagse wijze leiden. De focus ligt daarbij ook op processen van continue verbetering en vernieuwing van de organisatie. De decreten leggen bovendien een reeks managementtaken op. Managementcapaciteiten zijn daarom onontbeerlijk. De toetsing van de management- en leiderschapscapaciteiten kan uitgevoerd worden met behulp van een assessmentcenter. Dat is echter geen verplichting.

§ 2. De functie van financieel beheerder van de gemeente en financieel beheerder van de provincie veronderstelt kennis en expertise in overheidsfinanciën en economisch beleid. Een gepaste opleiding op universitair of gelijkwaardig niveau is een must. Hoewel een opleiding in een financieel-economische richting voor de hand ligt, is dat geen strikte vereiste. Kandidaten met ervaring in de financiële en economische wereld die geen diploma in die richting hebben, komen ook in aanmerking. De toets over het financieel-economische inzicht van de kandidaat moet toelaten vast te stellen of de kandidaat ter zake voldoende bagage heeft.

*Afdeling VI. — Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen,
ingesteld ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid
en voor sommige tijdelijke betrekkingen*

Deze afdeling regelt hoe de raden kunnen omgaan met de bepalingen over de aanwervingsprocedure (afdeling II) en de selectieprocedure (afdeling III) voor bepaalde soorten functies en met de voorwaarde dat men moet slagen voor een selectie, vastgesteld in artikel 11, § 2, 2° :

- de « betrekkingen, ingesteld ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid », met een onbepaalde tewerkstellingsduur (art. 25);
- contractuele vervangingen (art. 26);
- tijdelijke contractuele betrekkingen, al dan niet ter uitvoering van een werkgelegenheidsmaatregel van de hogere overheid, met een tewerkstellingduur van maximaal één of twee jaar (art. 27, ook afwijking van de voorwaarde van selectie mogelijk).

Alleen voor die soorten betrekkingen of personeelscategorieën is er ruimte voor afwijkingen. Op de « bestendige betrekkingen » of op de « tijdelijke betrekkingen die ingesteld worden voor projecten », vermeld in artikel 5, met een tewerkstellingsduur die langer is dan de in artikel 27 vastgestelde duur, zijn altijd de normale aanwervings- en selectieprocedures van toepassing.

De keuze om al dan niet af te wijken van de normaal geldende aanwervingsprocedure en selectieprocedure wordt overgelaten aan de raden. Die bepalen het beleid ter zake. Wel moeten ze zich er rekenschap van geven dat hun beleidskeuze bepaalde consequenties heeft voor de toegang tot de loopbaan (bevoordering en interne mobiliteit, zie artikel 69, § 2 en artikel 75, § 2). De raden kunnen in hun beleid hetzij de nadruk leggen op soepele of snelle instroom in betrekkingen en op de garantie van werk en inkomen, hetzij de nadruk leggen op het duurzame karakter van de tewerkstelling met inbegrip van ruimere loopbaanperspectieven. Ze kunnen dat beleid ook diversifiëren op objectieve grondslagen zoals de niveaus. Het is raadzaam over de gekozen beleidslijn duidelijk te zijn tegenover de sollicitanten.

Artikel 25

Het betreft gereglementeerde tewerkstellingsmaatregelen die bepalen dat de kandidaat ingeschreven moet zijn als werkzoekende werkloze of tot bepaalde kansengroepen moet behoren. De meest voor de hand liggende categorie van betrekkingen in dit artikel zijn die voor de gesubsidieerde contractuelen die in de vorm van contingenten of in projectvorm gesubsidieerd worden (koninklijk besluit nr. 474 tot opzetting van een stelsel van door de staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen, en uitvoeringsbesluiten). Voor de vervulling van die betrekkingen is er vaak geen externe bekendmaking van de vacature, maar een rechtstreekse toeleiding door de VDAB of door organisaties waarmee de VDAB of de regionale tewerkstellingsdiensten een samenwerkingsovereenkomst hebben gesloten. Dat blijft in de toekomst mogelijk. Ook de selectie kan specifiek afgestemd worden op kansengroepen in het werkgelegenheidsbeleid. De raden bepalen zelf hoever ze daarin gaan, rekening houdend met het niveau van de betrekkingen.

Zie hiervoor verder ook de commentaar bij artikel 10, 1°, over het goed zedelijk gedrag en het daarmee samenhangende uittreksel uit het strafregister, en bij artikel 10, 3°, over de nationaliteitsvereiste.

We vestigen er de aandacht op dat het besluit geen afwijking van de taalvereiste mogelijk maakt.

Artikel 26

Een vergelijkbare keuze, met dezelfde consequenties, hebben de raden voor de indienstneming van contractuele vervangers. Vervangers moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden, maar om een snel inspringen mogelijk te maken kunnen ze van de selectie vrijgesteld worden (artikel 12, § 1, 2°) en derhalve ook van de aanwervingsprocedure (bekendmaking) en de selectieprocedure. Niets verhindert de besturen om de normale procedures te volgen als zij in een latere fase aan vervangers ook een kans op duurzame tewerkstelling willen bieden.

Artikel 27

Zie de toelichting bij artikel 25. De afwijkingsruimte geldt bij een maximale tewerkstellingsduur van één of twee jaar. De raad maakt de keuze inzake de maximale tewerkstellingsduur. Het moet echter duidelijk zijn dat het hier gaat om een beperkte en dus niet verlengbare tewerkstellingsduur. Het kan immers niet de bedoeling zijn via verlengingen de normale toegangsprocedures tot de functies te omzeilen. Dat is de betekenis van « maximaal » in dit artikel.

De tewerkstellingsduur waarvan sprake is in artikel 25 en 27 staat absoluut los van de soort arbeidsovereenkomst. Onbepaalde tewerkstellingsduur versus een tewerkstellingsduur die beperkt is tot een jaar of twee jaar staat dus niet gelijk met « een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd » versus « de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk », vermeld in artikel 7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De terminologie in dit besluit wijkt opzettelijk af van de terminologie in die wet. De soort arbeidsovereenkomst wordt in dit besluit niet als bepalend onderscheidingscriterium gebruikt, aangezien men nagenoeg in alle situaties in het voordeel van de beide partijen eenvoudigweg een arbeidsovereenkomst voor « een onbepaalde tijd » kan sluiten. Het is bovendien niet aan de Vlaamse Regering om te bepalen welk soort arbeidsovereenkomst in welke omstandigheden aangeboden moet worden.

Afdeling VII. — De aanwerving van personen met een arbeidshandicap

Algemene toelichting

Het besluit van de Vlaamse Regering stelt in artikel 28 vast dat ten minste 2 % van het totale aantal betrekkingen binnen het bestuur vervuld moet worden door personen met een arbeidshandicap. Vervolgens worden de categorieën opgesomd die daarvoor in aanmerking komen. In artikel 29 wordt de mogelijkheid vastgesteld (de raad kan bepalen) dat functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap om het vastgestelde aantal te bereiken. Artikel 30 bepaalt dat er voor de aanwerving in die gereserveerde functies een specifieke functiegerichte selectie kan vastgesteld worden. Bij elke selectie worden de eventuele hinderpalen die verbonden zijn met de handicap door redelijke aanpassingen verholpen.

De enige dwingende bepaling in deze aangelegenheid is het streefcijfer van 2 %. Er zijn echter geen sancties als dat percentage niet gehaald wordt. Er is dan ook sprake van 'streefcijfer', en niet van afdwingbaar quotum. Om dat streefcijfer te halen kunnen functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap.

De Raad van State beval aan om een verantwoording van de beleidskeuzes in de artikelen 28 tot en met 30 te geven in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel, meer bepaald in het licht van de criteria die het Grondwettelijk Hof voor maatregelen van positieve actie vooropstelt. De vraag van de Raad van State slaat weliswaar niet alleen, maar toch vooral op de « gereserveerde functies » in artikel 29.

De artikelen 28 tot en met 30 drukken het beleid van de Vlaamse Regering uit, dat op de volgende algemene overwegingen gebaseerd is.

1° De Vlaamse Gemeenschap is bevoegd voor het beleid op het gebied van de maatschappelijke integratie en participatie van personen met een handicap. Ze maakt voor dat doel gebruik van diverse instrumenten, zoals :

- de oprichting en taakstelling van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- de taakstelling van de VDAB ter bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap;
- de subsidiëring van diversiteitsplannen, onder meer ook in de lokale sector, waarin personen met een arbeidshandicap tot de doelgroep behoren (Besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, artikel 2, § 2, eerste lid).

Met de vaststelling van het streefcijfer van 2 % van het totale aantal betrekkingen geeft de Vlaamse Regering vorm aan haar bevoegdheid voor de 'reclassering' van gehandicapten. De bepaling is een uitvoeringsmaatregel in het kader van die bevoegdheid.

2° Het specifieke beleid voor personen met een arbeidshandicap gaat uit van de vaststelling dat die personen überhaupt een kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt. Onder personen met een arbeidshandicap wordt door de Vlaamse Regering verstaan : mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is of bedreigd wordt. » Dat is de definitie van bovengenoemd besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, die momenteel gebruikt wordt in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid en in de Vlaamse administratie. De problemen die personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt ondervinden kunnen inderdaad niet herleid worden tot problemen als vooroordelen en discriminatie, al hoeft het bestaan daarvan niet ontkend te worden, maar hebben in essentie te maken met specifieke functionele beperkingen naargelang van de handicap. Hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt worden extra ingeperkt, dat wil zeggen, beperkt tot de functies die verenigbaar zijn met hun handicap. Het streefcijfer van 2 % sluit aan bij de vaststelling van die kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het moet gezien worden als een correctie daarop.

Het percentage komt in de plaats van het aantal (1 op 55 statutaire betrekkingen) in het koninklijk besluit van 23 december 1977 tot vaststelling van het aantal mindervaliden dat door de provincies, de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de agglomeraties van gemeenten moet worden tewerkgesteld. Dat koninklijk besluit wordt overigens in artikel 222 van dit besluit opgeheven. Het percentage en de betrekkingen waarop het slaat (totaal aantal betrekkingen), werd vastgesteld om, op een realistische wijze, de effectieve tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap te verbeteren in vergelijking met het resultaat van het genoemde koninklijk besluit van 1977, waarvan de doelstelling niet gerealiseerd werd. Tegen die feitelijke achtergrond wordt het streefcijfer als middel evenredig bevonden in verhouding tot het doel.

Daar komt nog bij dat het streefcijfer een heel specifieke draagwijdte heeft. Het kan niet willekeurig toegepast worden, maar geldt voor welomlijnde categorieën van personen, als omschreven in artikel 28 van het besluit. Het percentage van 2 % is niet meteen een tijdelijke maatregel. De integratie van personen met een arbeidshandicap in het arbeidsproces is een blijvend aandachtspunt en moet ook in de toekomst gewaarborgd worden.

Het instrumentarium om personen met een arbeidshandicap te integreren in het arbeidsproces wordt verder verfijnd met het oog op de verwezenlijking van het streefcijfer van 2 %. Dat gebeurt in artikel 29 : de raad kan (maar moet niet) bepalen dat bepaalde functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap om het vastgestelde aantal te bereiken. In dat geval gebeurt de toeleiding van erkende kandidaten door de VDAB. Ook dat is een voorzorgsmaatregel tegen willekeur. De toeleiding gebeurt door een orgaan dat daartoe door de decreetgever gemachtigd is en dat daarbij criteria en een professionele werkwijze hanteert. Artikel 30 maakt het mogelijk dat de raad voor die gereserveerde functies een aangepaste, specifieke selectieprocedure vaststelt. De afwijkende selectieprocedure is een mogelijkheid en geen verplichting. Ze geldt overigens alleen voor de gereserveerde functies waarvan sprake is in artikel 29.

Voor de selectie van personen met een arbeidshandicap staan twee wegen open :

1° deelname aan de algemeen geldende selectieprocedures, met, als de betrokken kandidaat daarom verzoekt, de 'redelijke aanpassingen' waarvan sprake in artikel 30;

2° deelname aan een specifieke, functiegerichte selectie voor de gereserveerde betrekkingen, eveneens met de noodzakelijke 'redelijke aanpassingen'.

De eerste mogelijkheid staat uiteraard open voor alle personen met een arbeidshandicap, zo nodig mits de redelijke aanpassingen. Daarnaast zijn er personen met een arbeidshandicap waarvan de beperkingen van aard zijn dat ze niet succesvol in eenzelfde selectieprocedure in competitie kunnen treden met personen zonder arbeidshandicap. Zonder corrigerende maatregelen zou die situatie een stelselmatige uitsluiting als gevolg hebben. De mogelijkheid om betrekkingen te reserveren voor personen met een arbeidshandicap en voor die betrekkingen, indien aangewezen, ook een functiegerichte selectieprocedure vast te stellen, komt op een redelijke en proportionele wijze tegemoet aan dat probleem. De rechten van personen zonder arbeidshandicap worden er niet onevenredig door geschaad. Die personen kunnen zich immers, in tegenstelling tot de beoogde doelgroep, op de ruime arbeidsmarkt laten gelden.

Artikel 28

Artikel 28 legt een streefcijfer van 2 % op voor het totale personeelsbestand bij het bestuur. Van het 'totale personeelsbestand' maken ook de personeelsleden die aangesteld zijn in het kader van een tewerkstellingsmaatregel deel uit. De gemeenten en provincies verwezenlijken de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten immers ook via de tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheid.

Artikel 29

Om het streefcijfer te behalen, kunnen de besturen bepaalde functies reserveren voor personen met een arbeidshandicap. In dat geval doet de aanstellende overheid een oproep tot erkende kandidaten bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en worden de kandidaten ook gescreend door de VDAB. De operatie Beter Bestuurlijk Beleid heeft in 2004 die taak van het vroegere Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap overgeheveld naar de VDAB. De gereserveerde functies kunnen betrekking hebben op een aantal, bijvoorbeeld x aantal functies van niveau C of D, of op specifieke functies.

Artikel 30

Kandidaten met een arbeidshandicap komen via de algemeen geldende aanwervings- en selectieprocedures binnen of, als het gaat over een gereserveerde functie, vermeld in artikel 29, via een aangepaste functiegerichte selectie die rekening houdt met de handicap.

De aandacht wordt gevestigd op het derde lid van dit artikel dat bepaalt dat bij de selectie de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap door redelijke aanpassingen verholpen moeten worden. Als het over de selectieproeven gaat, wordt met 'redelijke aanpassingen' bedoeld: technische ondersteuning of hulpmiddelen zoals een speciaal computerscherm voor slechtzienden, eventueel gebarentaal, een aangepaste werktafel voor een rolstoelgebruiker, voldoende tijd... Het niet-aanreiken van die hulpmiddelen wordt beschouwd als discriminatie.

Afdeling VIII. — De indiensttreding

Artikel 31

Dit artikel verwijst voor de eedaflegging naar de bepaling daarover in artikel 106, derde lid, van het gemeentedecreet, respectievelijk artikel 102, derde lid, van het provinciedecreet. Daarin wordt de eedformule vastgesteld. De decreten maken voor de eedaflegging geen onderscheid naargelang van de aard van het dienstverband. Ook contractuele personeelsleden leggen dus de eed af. Ook dit past in de logica van maximale gelijkstelling tussen statutaire personeelsleden en contractuele personeelsleden. Dit artikel stelt vast in welke fase van de HR-cyclus de eedaflegging plaatsvindt. Het heeft niet de bedoeling de 'datum' van de eedaflegging vast te stellen. Het impliceert dat de eedaflegging niet uitgesteld wordt tot bijvoorbeeld de vaste aanstelling in statutair verband. De besturen regelen de praktische organisatie daarvan. De eedaflegging kan bijvoorbeeld collectief georganiseerd worden voor alle personeelsleden die recent in dienst genomen werden. De eedaflegging gebeurt mondeling en bijvoorbeeld niet via e-mail.

Dit artikel verwijst niet naar de eedaflegging door de titularissen van de decretale graden. Hun eedaflegging is geregeld in de decreten zelf (artikel 77 van het gemeentedecreet en artikel 75 van het provinciedecreet.)

HOOFDSTUK III. — De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband

Afdeling I. — Algemene bepaling en toepassingsgebied

Hoofdstuk III. 'De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband' is, zoals de titel van dit hoofdstuk vermeldt, effectief alleen van toepassing op de statutaire aanstellingen.

Voor de proeftijd van contractuele personeelsleden gelden de dwingende bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten. De proeftijd wordt overigens schriftelijk vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst.

Een en ander belet niet dat de raden binnen de perken van de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten in de plaatselijke rechtspositieregeling de grenzen kunnen aangeven van de duur van de proeftijd van de contractuele personeelsleden. De raden verbinden het bestuur dan tot een bepaalde gedragslijn inzake de proeftijd van de contractanten. De bepaling in de rechtspositieregeling vervangt echter niet de verplichting om de proeftijd op te nemen in de arbeidsovereenkomst zelf.

Artikel 32

De proeftijd heeft een dubbel doel:

- de inwerking van het personeelslid;
- de verificatie van de geschiktheid van het personeelslid.

Het doel van de proeftijd heeft invloed op de duur en de aanpak ervan.

Het tweede lid bouwt garanties in voor een actieve inwerking van het nieuwe personeelslid. Het personeelslid moet daarvoor kunnen rekenen op begeleiding.

De vroegere organieke wetten voorzagen niet in een proeftijd voor de titularissen van de wettelijke graden. De decreten brengen daar verandering in, zodat er voortaan ook voor de titularissen van de decretale graden een proeftijd na aanwerving geldt. Dat is de betekenis van de zinsnede in artikel 105, § 2, 3°, van het gemeentedecreet en van artikel 100, § 2, 3°, van het provinciedecreet, die luidt: « ... Alle personeelsleden worden steeds op proef aangesteld... » Met 'alle' worden inderdaad de titularissen van de decretale graden bedoeld. De raad stelt de nadere regels voor de proeftijd van de titularissen van de decretale graden vast. Dat kan gaan over de duur van de proeftijd, over eventueel te volgen opleidingen. Er is een relatie met artikel 51, § 1, 1°, van hoofdstuk V dat bepaalt dat de raad ook de evaluatie van de proeftijd regelt.

*Afdeling II. — De duur van de proeftijd en de evaluatie tijdens de proeftijd***Artikel 33**

Dit artikel bepaalt dat de raad de duur van de proeftijd vaststelt. De raad zal daarbij rekening houden met het doel van de proeftijd zoals vastgesteld in artikel 32. Het zou logisch zijn dat de duur vastgesteld wordt per niveau en per functiegroep. Het kan echter verantwoord zijn voor bepaalde sleutelfuncties een specifieke proeftijd vast te stellen.

De raden zullen voor de duur van de proeftijd en voor de evaluatie van de proeftijd een zeker parallelisme nastreven tussen de statutaire personeelsleden en de contractuele personeelsleden, voor zover dat verenigbaar is met de wet op de arbeidsovereenkomsten. Wegens de korte termijnen die volgens die wet op de arbeidsovereenkomsten gelden voor bepaalde soorten arbeidsovereenkomsten (bijvoorbeeld arbeiders) zal dat echter niet altijd mogelijk zijn. Een verschil in duur van de proeftijd kan in sommige gevallen verantwoord zijn. Naargelang van de plaatselijke rechtspositieregeling kan de statutaire aanstelling een arbeidsverhouding zijn die slechts verbroken kan worden op grond van een tuchtstraf of van het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid. Dat kan een argument zijn voor een langere proeftijd in vergelijking met die van contractanten.

Als de aanwervingsvoorwaarden voor een functie bepalen dat de kandidaat tijdens de proeftijd een getuigschrift, attest of brevet moet behalen, wordt bij de vaststelling van de duur van de proeftijd rekening gehouden met de termijn die daartoe nodig is. Het is evident dat dit niet vatbaar is voor analoge toepassing op contractuele personeelsleden.

Artikel 33, tweede lid geeft aan dat bepaalde vormen van afwezigheid aanleiding kunnen geven tot verlenging van de proeftijd. Ook dat is niet vatbaar voor analoge toepassing op het contractuele personeelslid.

Bij afwezigheden die aanleiding geven tot verlenging van de proeftijd wordt bijvoorbeeld gedacht aan ziekteverlof, bevallingsrust of sommige periodes van non-activiteit. Het gaat om relatief korte periodes en niet om lange periodes die de duur van de proeftijd als zodanig zouden uithollen of die een eindbeoordeling van de proeftijd eindeloos zouden uitstellen. Wat onder langdurige afwezigheid verstaan wordt, dient bepaald te worden binnen de grenzen van de redelijkheid en de billijkheid.

Artikel 35

De evaluatie van het statutaire personeelslid op proef wordt in artikel 35 en 36 afzonderlijk geregeld omdat ze op bepaalde punten afwijkt van de evaluatie tijdens de loopbaan. Bovendien zijn de regels van hoofdstuk IV, de evaluatie tijdens de loopbaan, ook van toepassing op de contractuele personeelsleden.

In dit besluit wordt de evaluatie tijdens de proeftijd echter niet geregeld voor de contractuele personeelsleden. Het besluit kan immers geen afbreuk doen aan de betekenis, de bedoeling en de gevolgen van de proeftijd voor de contractuele personeelsleden op proef, zoals bepaald in de arbeidsovereenkomstenwet. Bovendien zou de regeling ervan de illusie scheppen dat het ontslag van een contractueel personeelslid tijdens de proefperiode louter afhankelijk is van een evaluatie, terwijl de ontslagmogelijkheden geregeld zijn in de arbeidsovereenkomstenwet zelf. Dat neemt niet weg dat de contractuele personeelsleden in de proefperiode op dezelfde wijze begeleid, ingewerkt en gecoacht worden als statutaire personeelsleden op proef.

De raad stelt de regels voor de evaluatie tijdens de proeftijd vast. De evaluatieprocedure voor de statutaire personeelsleden op proef kan afwijken van de evaluatie tijdens de loopbaan, bijvoorbeeld op het vlak van :

- de evaluatiemomenten;
- de evaluatiecriteria (afstemming op de proeftijd);
- het aantal evaluatoren (inbreng van het personeelslid dat belast is met de begeleiding).

In dit besluit worden de volgende verschillen vastgesteld in vergelijking met de evaluatie tijdens de loopbaan :

- het evaluatieresultaat, dat alleen gunstig of ongunstig is;
- een mogelijke verlenging van de proeftijd als de eindevaluatie geen uitsluitel biedt;
- het gevolg van de ongunstige evaluatie, dat alleen bestaat uit het ontslag;
- de beroepsprocedure van artikel 50, die niet van toepassing is op het statutaire personeelslid op proef.

Die afwijkingen houden rekening met de specifieke doelstelling van de proeftijd : nagaan of een personeelslid al dan niet in aanmerking komt voor een vaste aanstelling in statutair verband. Daarom zijn de evaluatieresultaten beperkt tot gunstig of ongunstig. Als het personeelslid, ook na een eventuele verlenging van de proeftijd, niet voldoet, en dus niet in aanmerking komt voor een vaste statutaire aanstelling, wordt het ontslagen.

Artikel 35, § 1, derde lid, laat het voordeel van de twijfel bij situaties waarin de duur van de proeftijd niet toereikend is gebleken om tot een eenduidige einduitspraak te komen. Een verlenging van de proeftijd is dan mogelijk. Dat vormt, samen met bepaalde vormen van korte afwezigheid, de enige mogelijke grondslag voor een verlenging van de proeftijd. Het is nu eenmaal niet de bedoeling personeelsleden onbepaald en op onduidelijke basis in een proeftijd te houden.

Artikel 35

2, voorziet in een mogelijke afwijking van het principe dat de eindevaluatie na een volledige proeftijd bepalend is voor de aanstelling van het personeelslid. Als de proeftijd zes maanden of meer bestrijkt (bijvoorbeeld voor functies van niveau A of B), kan er een tussentijdse evaluatie van de proeftijd plaatsvinden die, bij ongunstig resultaat, krachtens artikel 36 het ontslag tot gevolg kan hebben. Die bepaling voorkomt dat besturen op proef aangestelde personeelsleden in dienst moeten houden voor de volledige duur van de proeftijd als na een bepaalde periode al manifest blijkt dat de werving eigenlijk niet geslaagd is. Als de raad van die mogelijke afwijking van de duur van de proeftijd gebruikmaakt, heeft het statutaire personeelslid alleszins recht op een minimale proeftijd. Die wordt in artikel 35, § 2, vastgesteld op drie maanden.

Artikel 36

Het statutaire personeelslid op proef dat na de eindevaluatie van de proeftijd (art. 35, § 1) of na de tussentijdse evaluatie (35, § 2) niet blijkt te voldoen voor een duurzame tewerkstelling binnen het bestuur, wordt ontslagen. Artikel 108, § 1, is in beide gevallen van toepassing op de ontslagprocedure.

De bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling V, over het beroep tegen de ongunstige evaluatie zijn niet van toepassing op de evaluatie tijdens de proeftijd. Dat hangt samen met het specifieke doel van de proeftijd, zoals verwoord in artikel 32. Professionele selectie en goede begeleiding moeten zo veel mogelijk voorkomen dat aanwervingen in een mislukking uitmonden.

Artikel 37

De vaste aanstelling in statutair verband neemt pas een aanvang op het ogenblik dat de aanstellende overheid daartoe beslist heeft. Die overheid wordt echter wel geacht zonder uitstel over de definitieve toestand van het personeelslid te beslissen.

*Afdeling III. — De vaste aanstelling in statutair verband***Artikel 38**

Dit artikel bepaalt dat het statutaire personeelslid op proef alleen voor vaste aanstelling in statutair verband in aanmerking komt als het, naast de gunstige evaluatie van de proeftijd, ook voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden.

Een personeelslid dat niet meer aan de algemene toelatingsvoorwaarden voldoet, verliest automatisch zijn hoedanigheid van statutair personeelslid.

Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het op proef is aangesteld.

HOOFDSTUK IV. — De evaluatie van het personeelslid tijdens de loopbaan

Algemene toelichting

De Afdelingen I tot en met IV van dit hoofdstuk handelen over de evaluatie van het gemeente- en provinciepersoneel dat de proeftijd voltooid heeft, met uitzondering van de functiehouders van de 'decretale graden'. Hun evaluatie wordt afzonderlijk behandeld in hoofdstuk V.

De ver doorgedreven responsabilisering van de gemeentesecretaris en de provinciegriffier als hoofd van het personeel en de verplaatsing van vele verantwoordelijkheden van het politieke naar het ambtelijke niveau beïnvloeden in belangrijke mate de regels over de personeelsevaluatie.

Artikel 86 van het gemeentedecreet, respectievelijk artikel 83 van het provinciedecreet wijst het «dagelijks personeelsbeheer» toe aan de gemeentesecretaris, respectievelijk de provinciegriffier of, in voorkomend geval, aan het hoofd van het intern verzelfstandigd agentschap. (Voor de districtssecretaris maakt het gemeentedecreet hierop een uitzondering in artikel 275, 5°).

De memorie van toelichting bij de decreten heeft dit als volgt toegelicht :

«Onder het begrip 'dagelijks personeelsbeheer' worden allerlei vormen van individueel personeelsbeheer verstaan, zoals allerlei aanvragen voor verlof, disponibiliteit, loopbaanonderbreking e.d., individuele toepassingen van de bepalingen m.b.t. vorming en evaluatie e.d., bepalingen die rechtstreeks voortvloeien uit en de toepassing zijn van het personeelsstatuut dat elke gemeente heeft...».

De decreten benadrukken overigens de positie van de gemeentesecretaris, respectievelijk de provinciegriffier of het hoofd van het verzelfstandigd agentschap, als hoofd van het personeel.

Die responsabilisering van de topambtenaren komt ook tot uiting in de mogelijkheid tot delegatie van de bevoegdheid voor aanstelling, tucht en ontslag van het personeel aan de gemeentesecretaris, respectievelijk de provinciegriffier (artikel 106, respectievelijk 102, in relatie tot artikel 43 en 58 van het gemeentedecreet en provinciedecreet).

Artikel 114 van het gemeentedecreet en artikel 110 van het provinciedecreet stellen, zonder afbreuk te doen aan de mogelijke andere gevolgen van de evaluatie in de rechtspositieregeling, de gemeentesecretaris en de provinciegriffier verantwoordelijk voor de passende maatregelen met het oog op de verbetering van de wijze waarop een personeelslid functioneert.

Het betreft dus telkens uitdrukkelijk toegewezen verantwoordelijkheden of zelfs een toegewezen bevoegdheid. Het samen lezen van al die bepalingen leidt tot een bepaalde vormgeving van het evaluatieproces in dit besluit.

Hoewel artikel 92 van het gemeentedecreet en artikel 88 van het provinciedecreet, de mogelijkheid vaststellen om de uitoefening van het dagelijkse personeelsbeheer toe te vertrouwen aan «leidinggevende personeelsleden aangeduid in het organogram», komt de hoofdrol in de evaluatiecyclus toe aan het hoofd van het personeel.

Dat komt onder meer tot uiting in artikel 49 van dit hoofdstuk : de gemeentesecretaris of de provinciegriffier (en in voorkomend geval het hoofd van het intern verzelfstandigd agentschap) beslist over de toepassing van het positieve en het negatieve gevolg, vermeld in artikel 47 en 48, het ontslag uitgezonderd.

De evaluatoren van hun kant dragen de volle verantwoordelijkheid voor hun evaluaties en de voorstellen van gevolg die ze formuleren.

Onverminderd de «passende maatregelen» die kunnen leiden tot een verbeterd functioneren van een ongunstig geëvalueerd personeelslid, formuleert het hoofd van het personeel in voorkomend geval een gemotiveerd voorstel over het ontslag op basis van het evaluatieverslag van de evaluatoren als blijkt dat het functioneren geheel ontoereikend blijft (artikel 49, § 2).

Uiteraard gelden de wettelijke bepalingen betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen.

De bevoegdheid voor de feitelijke beslissing tot een ontslag als gevolg van de ongunstige evaluatieresultaten berust altijd bij de aanstellende overheid. Dat is krachtens artikel 57, § 3, 2°, van het gemeentedecreet en het provinciedecreet het college van burgemeester en schepenen, respectievelijk de deputatie, tenzij zij die organen de ontslagbevoegdheid op grond van artikel 58 van het gemeentedecreet en het provinciedecreet verder gedelegeerd hebben aan de gemeentesecretaris of de provinciegriffier. De gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, provinciegriffier, financieel beheerder van de gemeente en financieel beheerder van de provincie kan alleen ontslagen worden door de gemeenteraad of de provincieraad. De leden van het managementteam worden door de raden ontslagen, als zij die bevoegdheid niet op basis van een reglement aan het college of de deputatie gedelegeerd hebben.

Daarnaast is het de bedoeling de evaluatiecyclus zo weinig mogelijk te verbureaucratiseren. De gemeenten en provincies krijgen ook meer ruimte voor de vaststelling van de gevolgen van de evaluatie in samenhang met de filosofie over de evaluatie die ze plaatselijk vooropstellen.

Tegen die achtergrond worden een aantal garanties ingebouwd voor het personeelslid :

— Artikel 40 benadrukt dat het evaluatieresultaat afdoende onderbouwd moet zijn in het evaluatieverslag (zie ook de wetgeving betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen). Dat is ook de reden waarom het evaluatieverslag kwalitatief beschrijvend moet zijn en bijvoorbeeld een evaluatieformulier met alleen maar cijfers of quoteringen niet volstaat.

— Artikel 41 bepaalt dat het personeelslid geïnformeerd wordt over alle aspecten van het evaluatiestelsel en over de evaluatiecriteria die op hem van toepassing zijn. Het personeelslid wordt geïnformeerd over wijzigingen van het evaluatiestelsel.

— De personeelsleden kunnen rekenen op tussentijdse feedback over hun wijze van functioneren (art. 41).

— Artikel 44 bepaalt dat de raad de voorwaarden moet vaststellen waaraan een evaluator moet voldoen om te kunnen evalueren. Het is evident dat een opleiding tot evaluator tot die voorwaarden behoort. Evalueren vraagt bovendien ook bepaalde attitudes zoals afwezigheid van vooringenomenheid, een evenwichtige kijk en inzicht in de functie.

— Artikel 45, § 1 bepaalt dat het personeelslid opmerkingen kan maken bij zijn evaluatie. § 2, tweede lid, geeft het personeelslid het recht om zijn volledig evaluatiedossier te raadplegen en er een afschrift van te vragen.

Klachten en beroep

Het beroep

Afdeling V, artikel 50, van dit hoofdstuk stelt een beroepsprocedure vast tegen de evaluatie tijdens de loopbaan met het evaluatieresultaat 'ongunstig' of, als die resultaten opgedeeld zijn, tegen een negatief evaluatieresultaat en, als het evaluatieresultaat gunstig in diverse positieve evaluatieresultaten opgedeeld is, tegen het positieve evaluatieresultaat dat het personeelslid niet positief genoeg vindt.

De beroepsprocedure in hoofdstuk IV is niet van toepassing op het statutaire personeelslid op proef (hoofdstuk III) en op de titularissen van de decretale graden (hoofdstuk V). Ze is van toepassing op alle andere personeelsleden, ook op de mandaathouders in een niet-decretale graad.

Het beroep wordt gericht aan een beroepsinstantie waarvan de raad de samenstelling regelt. De beroepsinstantie brengt een gemotiveerd advies uit aan het hoofd van het personeel tot bevestiging of tot aanpassing van de ongunstige evaluatie en het evaluatieresultaat.

Het beroep richt zich tegen de evaluatie van de evaluator in een fase waarin er nog geen gevolg aan de evaluatie gekoppeld werd. Een eventuele aanpassing van de evaluatie kan immers ook het voorstel van gevolg en de beslissing over het gevolg van de evaluatie beïnvloeden.

De beroepsprocedure kan zowel door het contractuele als door het statutaire personeelslid benut worden.

Meer informatie over de beroepsprocedure is te vinden in de toelichting bij artikel 50.

Klacht bij de toezichthoudende overheid

De evaluatieprocedure moet uiteraard ook gezien worden in relatie tot de bepalingen over het bestuurlijk toezicht in titel VIII van het gemeentedecreet en van het provinciedecreet.

Artikel 248 van het gemeentedecreet en artikel 241 van het provinciedecreet bepalen in § 1 : « Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder :

1° gemeenteoverheid (provincieoverheid) : de organen en personeelsleden van de gemeente (provincie) en de autonome gemeentebedrijven (provinciebedrijven) die een beslissing nemen ».

Die definitie brengt mee dat niet alleen beslissingen van de gemeenteraad, of van het college, respectievelijk de provincieraad of de deputatie, maar ook beslissingen van het hoofd van het personeel, bijvoorbeeld na een beroep of bij de vaststelling van een negatief gevolg van de evaluatie, vatbaar zijn voor een maatregel van de toezichthoudende overheid.

Met toepassing van artikel 254 van het gemeentedecreet en artikel 247 van het provinciedecreet kan de toezichthoudende overheid de beslissing en het dossier over het gevolg van de evaluatie opvragen bij het bestuur als een personeelslid daarover een klacht zou richten tot de toezichthoudende overheid. De procedure voor de behandeling van een klacht is strikt geregeld in artikel 255 van het gemeentedecreet en artikel 248 van het provinciedecreet en voorziet in een verlenging van de termijnen in bepaalde omstandigheden. De klachtenprocedure in de toezichtregeling biedt dus een mogelijkheid tot verhaal tegen eventuele willekeurige beslissingen over het evaluatieresultaat of over de gevolgen van de evaluatie.

De toetsing door de toezichthoudende overheid van de evaluatiebeslissing die het voorwerp van een klacht is, gebeurt met inachtneming van artikel 249 van het gemeentedecreet en artikel 242 van het provinciedecreet. Dat houdt in : een toetsing aan het recht, waaronder ook de beginselen van behoorlijk bestuur, en aan het algemeen belang, met name elk belang dat ruimer is dan het gemeentelijk belang of het provinciaal belang.

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Artikel 39

Artikel 39 refereert aan de definitie van evaluatie in de decreten. Die definitie is : « De procedure waarbij een oordeel wordt geformuleerd over de manier waarop het personeelslid functioneert. »

'Tijdens hun loopbaan' slaat ook op de functionele loopbaan.

Bepaalde personen met een korte tewerkstellingsduur kunnen van de toepassing van de evaluatiecyclus uitgezonderd worden : jobstudenten, vervangers voor een korte periode...

Artikel 40

Het kwalitatief beschrijvende karakter van de evaluatie noodzaakt de evaluatoren tot een gemotiveerde en onderbouwde eindconclusie. Uiteraard sluit dat niet uit dat evaluatieformulieren met evaluatiecriteria en scores of cijfers als hulpmiddel gebruikt worden om tot die conclusie te komen.

Artikel 41

De raad bepaalt de wijze waarop de personeelsleden tussentijds feedback krijgen over hun wijze van functioneren. Die feedback is een recht van het personeelslid.

De raad kan daarbij meer of minder formalistisch te werk gaan. Er kunnen opvolgingsgesprekken of functioneringsgesprekken opgelegd worden op bepaalde momenten van de evaluatieperiode, of op verzoek van het personeelslid. Er kunnen tussentijdse nota's voorgelegd worden aan het personeelslid met de vermelding van positieve of negatieve informatie die een weerslag kan hebben op de evaluatie. Een nota kan welles-nietesdiscussies achteraf voorkomen. Er kunnen begeleidingsmaatregelen opgelegd worden na een ongunstige nota...

Afdeling II. — De duur van de evaluatieperiode en de evaluatiecriteria

Artikel 42

Dit artikel bevat een ondergrens en een bovengrens. De bovengrens is twee jaar. Er wordt binnen die grenzen geen aanbeveling geformuleerd met betrekking tot de duur van de evaluatieperiodes. De keuze is aan de raad.

Een en ander hangt samen met de totaalvisie van het bestuur op de personeelsevaluatie en de mate waarin men evaluatie niet alleen ziet als een instrument voor toezicht en begeleiding, maar ook als grondslag voor beloning en sanctionering. Bij langere evaluatieperiodes zal de tussentijdse feedback waarvan sprake is in artikel 41 aan belang winnen en lijkt de formalisering daarvan (nota's, opvolgingsgesprekken) aangewezen. Het is aan de raden om een samenhangend stelsel vast te stellen.

Om voor evaluatie in aanmerking te komen, moet een personeelslid een minimale prestatietermijn achter de rug hebben. Dat is een termijn die een zinvol oordeel over zijn wijze van functioneren voor de diverse aspecten van de functie mogelijk maakt. De raden regelen die minimale prestatietermijn zelf in relatie tot de plaatselijk geldende duur van de evaluatieperiode.

Artikel 42, § 2, moet de rechtszekerheid bieden. Een personeelslid wordt geëvalueerd op zijn wijze van functioneren voor een afgebakende periode.

Dat betekent dat de personeelsleden niet vervolgd worden met hun negatieve 'evaluatieverleden' en dat de personeelsleden met een positieve evaluatie die evaluatie niet voor de rest van hun loopbaan verworven hebben.

Er kan afgeweken worden van de vaste duur van de evaluatieperiodes in de context van een bevorderingsprocedure of van een procedure van interne personeelsmobiliteit. Die procedures kunnen aanleiding geven tot een specifieke evaluatie, meer bepaald een potentieelinschatting, waarvan het resultaat gebruikt wordt voor de vergelijking van de verdiensten van de kandidaten bij de selectie.

Afdeling III. — De evaluatoren en het verloop van de evaluatie

Artikel 44

Er is geen strikte verplichting om minstens twee evaluatoren aan te wijzen per personeelslid. De raden zijn niettemin vrij om dat te doen, vandaar de 'vermelding ten minste' in dit artikel.

Voor de voorwaarden waaraan een evaluator moet voldoen : zie de algemene toelichting bij dit hoofdstuk.

De raad regelt de werkwijze als er een eerste en een tweede evaluator is. De regels geven een antwoord op vragen als :

— is de tweede evaluator al dan niet aanwezig bij het evaluatiegesprek; kan de aanwezigheid van de tweede evaluator door het personeelslid gevraagd worden;

— wie van de twee evaluatoren geeft uitsluitel over de conclusie van de evaluatie ?...

Artikel 45

Het evaluatiegesprek moet de evaluator toelaten zijn bevindingen mee te delen aan het personeelslid en toe te lichten. Hij kan zo nodig rekening houden met dit gesprek om zijn evaluatieverslag bij te stellen.

Artikel 46

Dit artikel draagt de raden op bepaalde procedurele aspecten te regelen. Het hoofd van het personeel geeft concrete onderrichtingen voor het concrete verloop van de evaluatie binnen de organisatie, mits de termijn gerespecteerd wordt die de raad heeft vastgesteld voor de afronding van het eerste deel van de evaluatiecyclus.

Dit artikel deelt in samenhang met artikel 49 en artikel 50 de evaluatiecyclus op in twee fasen : die van de vaststelling van de evaluatie door de evaluator enerzijds en die van de behandeling van een eventueel beroep en van de beslissing over de gevolgen van de evaluatie anderzijds.

De termijnen in dit artikel zijn termijnen die de ordentelijke organisatie van de evaluatiecyclus tot doel hebben en die waarborgen bieden voor de zorgvuldige aanpak ervan. Er zijn aan die termijnen, in tegenstelling tot die in artikel 50, § 3, 3° en 4°, geen specifieke rechtsgevolgen gekoppeld.

Afdeling IV. — De evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie

Artikel 47

De evaluatieresultaten 'gunstig' en 'ongunstig' kunnen elk op zich verder genuanceerd worden in positieve en negatieve evaluatieresultaten. Dat kan als volgt :

— in de plaats van gunstig : gunstig of goed, zeer goed, uitstekend;

— in de plaats van ongunstig : ongunstig, geheel onvoldoende.

De formulering en de inhoud moeten congruent zijn. Een bepaling als 'gunstig maar onvoldoende' is contradictorisch en verwarrend.

In artikel 47, § 2, worden de minimale gevolgen van het evaluatieresultaat gunstig en ongunstig vastgesteld. Dat is bij gunstige evaluatie een doorstroming in de functionele loopbaan, op voorwaarde dat aan de andere voorwaarden daartoe voldaan is, en bij een ongunstig evaluatieresultaat de niet-doorstroming. De algemene regel is dat het personeelslid pas doorstroomt naar de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan als het voor de volgende evaluatieperiode een gunstige evaluatie of een positief evaluatieresultaat krijgt. De raden kunnen van dat principe afwijken zoals vastgesteld in artikel 47, § 2, derde lid. De tussentijdse evaluatie waarvan sprake, kan bijvoorbeeld aangewezen zijn als men voor evaluatieperiodes van twee jaar geopteerd heeft.

Artikel 48

Aan de evaluatie kunnen andere gevolgen gekoppeld worden dan de doorstroming of de niet-doorstroming naar de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan.

Mogelijke andere gevolgen aan positieve zijde zijn :

— de versnelling van de functionele loopbaan, waarbij de schaalanciënniteit verhoogd wordt met een bepaalde duur;

— loopbaanfaciliteiten, bijvoorbeeld een opleiding op kosten van het bestuur;

— een functioneringstoelage of een managementstoelage.

Voor de functioneringstoelage en de managementstoelage verwijzen we naar artikel 153 van titel VIII De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen.

Mogelijke andere gevolgen aan negatieve zijde zijn :

— de vertraging van de functionele loopbaan door een blokkering voor een vooraf vastgestelde duur van de schaalanciënniteit;

— een blokkering van de eerstvolgende periodieke salarisverhoging voor een beperkte tijd;

— de herplaatsing;

— het ontslag.

Dit artikel legt ook de juridische grondslag voor de mogelijkheid van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie. Ongunstige evaluatie kan dus een ontslaggrond vormen voor het vast aangestelde statutaire personeelslid. De mogelijkheid van het ontslag na ongunstige evaluatie is ook van toepassing op de contractant. Die ontslagmogelijkheid doet geen afbreuk aan de andere mogelijke ontslaggronden, bepaald in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

De raden bepalen zelf welke visie ze hanteren op evaluatie en welke evaluatiecultuur ze tot stand willen brengen binnen hun organisatie.

Een ontslag is geen automatisme. De opname ervan in de plaatselijke rechtspositieregeling is een keuze van de raden. De plaatselijke regeling kan naast het ontslag ook het alternatief van herplaatsing bevatten. Ook als het ontslag niet als mogelijkheid wordt opgenomen in de rechtspositieregeling, kan in een ambtshalve herplaatsing voorzien worden op grond van de evaluatie. De herplaatsing biedt dan de mogelijkheid om aan het personeelslid een nieuwe kans te geven. Herplaatsingen op grond van de evaluatie kunnen echter niet willekeurig toegepast worden. De evaluatie moet aanwijzingen bevatten dat een herplaatsing raadzaam en zinvol is. Dat is bijvoorbeeld het geval als het personeelslid blijkt te beschikken over competenties die in een andere functie merkelijk meer tot hun recht zouden komen. Een mislukking kan immers te wijten zijn aan de stoel waarop het personeelslid zit. Er moet echter een passende vacature zijn. De herplaatsing gebeurt door de aanstellende overheid op voorstel van het hoofd van het personeel. Zie hiervoor verder ook artikel 99, § 2, over de ambtshalve herplaatsing.

Uiteraard is het ontslag een ultieme maatregel waarnaar de overheid slechts grijpt als ook intensievere functioneringsbegeleiding mislukt. Het gemeentedecreet en het provinciedecreet (artikel 114 van het gemeentedecreet en 110 van het provinciedecreet) bepalen bovendien dat, voor het zover komt, de gemeentesecretaris en de provinciegriffier in voorkomend geval « naar aanleiding van de evaluatie... de passende maatregelen (neemt) met het oog op het verbeteren van de wijze waarop het personeelslid functioneert ».

Er is dus altijd eerst een begeleidings- en opvolgingsfase. De decreten vermelden ook de plicht tot vorming « als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie... ».

Het voorstel tot ontslag van een personeelslid kan in dit besluit al na één periodieke evaluatie geformuleerd worden. Naast de passende maatregelen tot het verbeteren van de wijze van functioneren heeft het personeelslid aanspraak op een termijn van ten minste zes maanden na de kennisgeving van het ongunstige evaluatieresultaat om zijn prestaties te verbeteren of disfuncties weg te werken. Het ligt voor de hand dat het personeelslid tijdens die periode degelijk begeleid wordt en dat er duidelijke afspraken met het personeelslid gemaakt worden over de wijze van functioneren. Na die periode wordt het personeelslid opnieuw geëvalueerd. Pas als uit die evaluatie blijkt dat de prestaties van het personeelslid manifest ontoereikend blijven, kan het ontslagen worden. Als het ontslag slechts mogelijk is na twee opeenvolgende ongunstige evaluaties en de evaluatieperiodes duurt twee jaar, dan is het mogelijk dat een personeelslid gedurende vier jaar ondermaats presteert voor het ontslagen kan worden. Dit besluit biedt de gemeenten en provincies de mogelijkheid om het niet zover te laten komen.

Artikel 49

Het hoofd van het personeel steunt zijn beslissing op het voorstel van de evaluatoren. De evaluatoren dragen daarvoor dus de volle verantwoordelijkheid. Ook als het hoofd van het personeel zelf evaluator is, is het met het oog op de motivering van belang dat hij als evaluator uitdrukkelijk het gewenste gevolg formuleert.

Afdeling V. — Het beroep tegen de ongunstige evaluatie

Artikel 50

De raad bepaalt de samenstelling van de beroepsinstantie, met dien verstande dat de politieke mandatarissen en de rechtstreeks betrokken partijen er geen deel van kunnen uitmaken. De beroepsinstantie kan diverse vormen aannemen, aangepast aan de omvang van het bestuur. Als de omvang van het bestuur dat toelaat, kan de beroepsinstantie volledig samengesteld zijn uit personeelsleden. Ze kan ook ondersteund worden door een externe deskundige of aangevuld worden met vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties. In kleine besturen is het raadzaam een of meer externe deskundigen in te schakelen, bijvoorbeeld als de gemeentesecretaris de enige evaluator is, of als de beperkte omvang van het personeelsbestand te snel aanleiding geeft tot onverenigbaarheden of als de procedure aanleiding kan geven tot spanningen binnen een kleine groep van collega-evaluatoren. De taak van de beroepsinstantie kan dan bijvoorbeeld deel uitmaken van de opdracht die toegewezen wordt aan de externe deskundige in personeelsbeleid die ingeschakeld wordt voor de evaluatie van de functiehouders van de decretale graden.

Als de beroepsinstantie geheel of gedeeltelijk samengesteld is uit personeelsleden, zal de raad bij de bepaling van de samenstelling oog hebben voor de competenties en de kwalificatie die nodig zijn voor de correcte behandeling van de ingestelde beroepen. De raden moeten erover waken dat de samenstelling van de beroepsinstantie geen aanleiding geeft tot onverenigbaarheden of tot een te grote concentratie van diverse rollen in één persoon. Om dat te vermijden kan de raad bijvoorbeeld bepalen dat de beroepsinstantie deels uit vaste leden en deels uit wisselende leden bestaat, die volgens bepaalde criteria aangewezen worden, rekening houdend met de positie van het personeelslid dat beroep indient. Een criterium is alvast dat de leden van de beroepsinstantie van een hogere rang moeten zijn dan het personeelslid dat een beroep indient. In een context waarin het hoofd van het personeel zowel beslist over het gevolg dat gegeven wordt aan het gemotiveerde advies van de beroepsinstantie, als over het gevolg van de evaluatie, is het ongepast dat datzelfde hoofd van het personeel ook zitting heeft in de beroepsinstantie.

In § 1, 1° en 2° wordt duidelijk omschreven waartegen een beroep aangetekend kan worden. Dat is :

- de evaluatie met het resultaat ongunstig' of om het even welk negatief evaluatieresultaat als ongunstig genuanceerd werd in diverse gradaties in de rechtspositieregeling;
- als het evaluatieresultaat gunstig verder opgedeeld wordt in positieve evaluatieresultaten, de evaluatie met het positieve evaluatieresultaat dat het personeelslid niet positief genoeg vindt.

Op dit punt komt het besluit tegemoet aan de opmerking van de Raad van State in zijn advies 43.608/3.

Waarin bestaat de rol van de beroepsinstantie? Die wordt beschreven in § 2 van dit artikel. De beroepsinstantie onderzoekt het beroep. Ze gaat na of de conclusie van de betwiste evaluatie redelijkerwijze in verhouding staat tot de vaststellingen over de diverse evaluatiecriteria en evenwichtig is, of er eventueel andere factoren of feiten naast de evaluatiecriteria meegespeeld hebben, of er ernstige overtredingen van de procedurevoorschriften of van bepalingen in de eigen rechtspositieregeling zijn, of de evaluatie in overeenstemming is met de daarvoor afgesproken normen binnen de organisatie... Het horen van het personeelslid en van de evaluator maakt deel uit van dat onderzoek.

Het onderzoek van het beroep resulteert in de formulering van een duidelijk advies aan het hoofd van het personeel tot bevestiging of tot aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat. Het gaat niet om een vrijblijvend advies. Het moet de motieven bevatten op grond waarvan aangeraden wordt de oorspronkelijke evaluatie en het evaluatieresultaat te behouden of integendeel aan te passen. Het advies richt zich tot het hoofd van het personeel in zijn hoedanigheid van kwaliteitsbewaker. Het hoofd van het personeel bepaalt welk gevolg hij geeft aan het gemotiveerde advies. Hij mag geen beslissing over het gevolg van de evaluatie treffen zolang er geen definitief uitsluitel is over de evaluatie zelf.

§ 3 bepaalt dat de raad bepaalde procedureregels voor de beroepsprocedure moet vaststellen. Het gaat om termijnen die ervoor zorgen dat de volledige procedure binnen een redelijke termijn afgehandeld wordt, en die voorkomen dat uitstel leidt tot extra complicaties en tot rechtsonzekerheid. Het betreft gedragsregels waarvan mag verwacht worden dat de betrokkenen ze voor de goede orde respecteren. Ook voor de wijze waarop het personeelslid en de evaluator gehoord worden, worden nadere regels vastgesteld. Het personeelslid heeft het recht zich bij het horen te laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. Het horen is een 'tegensprekelijke' procedure, waarbij evaluator en personeelslid op elkaars meningen kunnen reageren en het personeelslid als laatste aan het woord komt.

De termijnen voor het horen en voor het formuleren van het gemotiveerd advies in § 3, 2° en 3°, vormen een bijzonder aandachtspunt in de beschrijving van de opdracht en in de rechtspositieregeling voor de besturen die wegens hun beperkte omvang voor de beroepsinstantie op externe deskundigen aangewezen zijn, of wanneer een bestuur ervoor opteert deels externe deskundigen in te schakelen. Die termijnen moeten realistisch zijn, zodat ze geen procedureel obstakel gaan vormen.

Omwille van de rechtszekerheid worden in het tweede en het derde lid van § 3 ook de gevolgen geregeld van een eventueel stilzitten van de beroepsinstantie of van het hoofd van het personeel. Dat stilzitten, mag niet in het nadeel zijn van de personeelsleden en de gevolgen ervan worden dan ook geregeld in het voordeel van het personeelslid. Dat wil zeggen :

- omzetting van het evaluatieresultaat in gunstig, bij een beroep tegen een ongunstige evaluatie of tegen een evaluatie met een negatief evaluatieresultaat;
- omzetting van het positieve evaluatieresultaat in een 'naast Hoger' positief evaluatieresultaat, bij een beroep tegen een positief evaluatieresultaat dat het personeelslid in het kader van de bestaande gradaties, niet positief genoeg vindt.

Een en ander heeft de bedoeling het stilzitten van de bevoegde organen en personen te ontmoedigen. Dat stilzitten leidt immers tot een ondermijning van het hele evaluatiestelsel. De besturen moeten er zich rekenschap van geven dat de termijnen in § 3, 3° en 4°, heel specifieke rechtsgevolgen hebben.

HOOFDSTUK V. — Specifieke bepalingen over de evaluatie van de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie

Dit hoofdstuk betreft de evaluatie van de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente en de financieel beheerder van de provincie. Het vertrekt van wat bepaald is in artikel 115, tweede lid, van het gemeentedecreet en in artikel 111, tweede lid, van het provinciedecreet. Volgens die artikelen worden de genoemde functiehouders geëvalueerd door een gemeenteraadscommissie op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in het personeelsbeleid, en op basis van een verslag van het college, respectievelijk de deputatie. De gemeenteraad of de provincieraad spreekt dus de eindevaluatie en het evaluatieresultaat uit en beslist ook over het eventuele gevolg van de evaluatie.

De regels voor de evaluatie houden rekening met die specificiteit en uiteraard met de decretale taakstelling van de functiehouders.

Artikel 51

§ 1 stelt de te regelen materies vast.

De raad regelt de evaluatie van de proeftijd en bepaalt de periodiciteit van de evaluatie, de evaluatiecriteria, de evaluatieresultaten en de mogelijke gevolgen ervan, alsook de regels voor de externe deskundigen in het personeelsbeleid bij de opmaak van het voorbereidende rapport voor de evaluatie door de raadscommissie. De periodiciteit van de evaluaties is dezelfde als die voor de andere personeelsleden.

Met 'externe deskundigen in het personeelsbeleid' worden de HR-consultants in coaching en evaluatie bedoeld.

De raad bepaalt de evaluatieresultaten. Dat komt zoals voor het gewone personeel neer op hetzij gunstig, hetzij ongunstig of nader genuanceerd in positieve en negatieve evaluatieresultaten.

De raad stelt de mogelijke gevolgen van de evaluatie vast. Dat kan bijvoorbeeld inhouden :

- aan positieve zijde, de toekenning van een managementstoelage;
- aan negatieve zijde, een tijdelijke blokkering van de eerstvolgende periodieke salarisverhoging;
- met toepassing van artikel 53, het ontslag.

§ 2 regelt de inspraak van de betrokken functiehouders bij de vaststelling van de evaluatiecriteria. Dat sluit aan bij een moderne opvatting over de onderlinge communicatie tussen overheid en administratie en binnen de ambtelijke organisatie. Het laat een toetsing van het realiteitsgehalte en van de pertinentie van de evaluatiecriteria toe.

Aangezien de externe deskundigen in het personeelsbeleid een insteek moeten leveren voor de evaluatie van de betrokken topambtenaren, is het wenselijk dat ze ook betrokken zijn bij de vaststelling van de evaluatiecriteria en de resultaatsverbintenissen. Ook de wijze waarop zij informatie vergaren over het functioneren van de topambtenaren voor de opmaak van het voorbereidende rapport moet geregeld worden. De regeling daarvan kan bijvoorbeeld op de volgende elementen betrekking hebben : bij wie wordt de informatie ingewonnen, in welke vorm (gestructureerde interviews, vragenlijst, bredere enquête), waarover wordt informatie ingewonnen, hoe wordt de informatie verwerkt tot een onderbouwde, beschrijvende evaluatie.

Artikel 51, § 3 houdt garanties in voor de financieel beheerder van de gemeente en van de provincie : de onafhankelijke wijze (« in volle onafhankelijkheid ») waarop de taken, vastgesteld in artikel 94, 162, 165 en 166 van het gemeentedecreet en in artikel 90, 158, 161 en 162 van het provinciedecreet, uitgevoerd worden, is niet het voorwerp van evaluatie. Uiteraard mogen de betrokkenen niet tekortschieten ten aanzien van de in die artikelen opgelegde verplichtingen.

Bij § 3 hoort de volgende kanttekening : zolang artikel 76, § 1, eerste lid, nog niet in werking getreden is, en de titel planning en financieel beheer van het gemeentedecreet nog niet volledig in werking getreden is, spitst de evaluatie zich toe op de taken die de ontvanger – financieel beheerder wel moet uitvoeren.

Artikel 52

Artikel 52 bepaalt dat de raad een regeling treft voor tussentijdse feedback. Ook voor die functiehouders moeten onaangename verrassingen op het einde van een evaluatieperiode zo veel mogelijk vermeden worden.

Artikel 53

De juridische grondslag voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid wordt hier eveneens gelegd. De regeling is vergelijkbaar met die voor de andere personeelsleden.

HOOFDSTUK VI. — *De personeelsvorming*

Algemene toelichting

De concretisering van het vormingsrecht en de vormingsplicht wordt in dit besluit minder centraal gereguleerd. Er is geen rechtstreekse koppeling meer met de functionele loopbaan en er is dus ook geen centraal opgelegd minimumaantal uren vorming per fase van de functionele loopbaan, ook niet facultatief.

Vorming moet als onderdeel van het competentie management soepel en op maat van het personeelslid en van de organisatie kunnen inspelen op :

- de functievereisten, de evaluatie van het personeelslid, de vooropleiding of werkervaring die het personeelslid al heeft, de interesses en loopbaanperspectieven van het personeelslid, de inzetbaarheid;
- veranderingsprocessen, de invoering van nieuwe werkmethode, technologieën en materialen, beleidsprioriteiten...

De loskoppeling van vorming van de functionele loopbaan maakt het gemakkelijker om dat concept van een geïntegreerd vormingsbeleid te verwezenlijken. De bedoeling van die wijziging is dus niet de afbouw van de vormingsinspanningen.

De Vlaamse Regering blijft overigens het vormingsaanbod ondersteunen door subsidies en via de werking van het Vormingscentrum lokale besturen.

Artikel 54 legt het verband met het vormingsrecht en de vormingsplicht voor het personeel, vastgelegd in artikel 111 van het gemeentedecreet en in artikel 107 van het provinciedecreet. Die artikelen bepalen dat :

- het personeelslid recht heeft op informatie en vorming, nodig voor de uitoefening van de functie en voor de bevordering;
- het personeelslid verplicht is zich te informeren over de ontwikkelingen en nieuwe inzichten in zijn vakgebied;
- het personeelslid de plicht heeft extra vorming te volgen als dat noodzakelijk is voor de betere uitoefening van zijn functie of voor de betere werking van de dienst, of als herstructurering en reorganisaties daartoe dwingen of als er nieuwe werkmethode en technologieën geïntroduceerd worden.

Op basis van die decretale bepalingen kunnen de personeelsleden aanspraak maken op vorming en kan het bestuur vorming opleggen aan de personeelsleden.

Artikel 54

§ 1. Voor de praktische vertaling van het vormingsrecht en de vormingsplicht worden aangereikt :

- een definitie van vorming;
- de verplichting voor elk bestuur om een vormingsverantwoordelijke te hebben die samen met het hoofd van het personeel in staat voor de concrete realisatie van het vormingsrecht en de vormingsplicht rekening houdend met vastgestelde vormingsbehoeften.

De definitie van vorming moet voorkomen dat er discussies ontstaan over wat formeel als vorming erkend wordt. Als gevolg van de vroegere sectorale akkoorden is er momenteel in de meeste besturen al een vormingsverantwoordelijke.

§ 2. Het vormingsreglement stelt de vormingsvereisten in de proeftijd vast en biedt zodoende mede garanties voor de actieve inwerking van het personeelslid op proef.

De verplichtingen van de personeelsleden krijgen eveneens een plaats in het vormingsreglement :

- hoe dien je een vormingsaanvraag in en bij wie;
- hoe toon je als personeelslid je deelname aan vorming aan en welke eisen worden er eventueel aan deelname gekoppeld (deelname-attest; resultaat van een proef als de vorming een proef bevatte; interne kennisoverdracht binnen de dienst; afspraken met de eigen chef over verwerking van de 'leerstof'.)

De faciliteiten die de personeelsleden voor vorming krijgen kunnen verder gaan dan de dienstvrijstelling, vastgesteld in § 3. Bijkomende faciliteiten zijn bijvoorbeeld :

- toekenning van vormingsverlof ter voorbereiding van loopbaantesten of -examens;
- compensatie voor vorming die 's avonds of op een zaterdag gevolgd wordt;
- toelating voor een leerstage buiten het bestuur;
-

Algemene criteria op grond waarvan de deelname aan vormingsactiviteiten geweigerd kan worden zijn bijvoorbeeld :

- het dienstbelang (de goede werking van de dienst komt in het gedrang omdat het tijdstip van de vorming ongunstig is of omdat de vorming een te groot tijdsbeslag legt op het betrokken personeelslid);
- de vormingsaanvraag situeert zich eerder in de privé sfeer;
- de vormingsaanvraag heeft geen betrekking op een vormingsactiviteit die een meerwaarde heeft voor het betrokken personeelslid of voor de organisatie/dienst;
- de aanvraag slaat op een vormingsactiviteit die niet prioritair is in het kader van de vastgestelde vormingsbehoeften of strookt niet met een bestaande rangorde;
- de aangevraagde vorming is te duur.

§ 3. Voor deelname aan verplichte vormingsactiviteiten moet dienstvrijstelling worden toegestaan. De besturen kunnen bovendien dienstvrijstelling geven voor vrijwillige vormingsactiviteiten.

§ 4 is een explicitering van artikel 132, dat vaststelt dat noodzakelijke en bewezen kosten terugbetaald worden. Ook de kosten van niet-opgelegde vorming waarvoor het personeelslid toestemming heeft gekregen, kunnen terugbetaald worden. Dat laatste is aangewezen als de toegestane vorming duidelijk past in de vastgestelde vormingsbehoeften van het personeelslid, van de dienst of van de organisatie.

HOOFDSTUK VII. — *De administratieve anciënniteiten van het personeelslid*

Algemene toelichting

De administratieve anciënniteiten zijn, zoals blijkt uit artikel 55, tweede lid, van toepassing op « het personeelslid ». Volgens de definitie van het personeelslid in artikel 2, 8°, is dat zowel het statutaire als het contractuele personeelslid. In het verleden bouwden contractuele personeelsleden enkel schaalanciënniteit en dienstanciënniteit op en geen niveau- of graadanciënniteit. De beleidskeuze om de contractuele personeelsleden onder bepaalde voorwaarden ook in de loopbaan te laten participeren, maakt die uitzondering onhoudbaar. Alle personeelsleden bouwen voortaan de bestaande administratieve anciënniteiten op.

Een verschilpunt tussen de statutaire en contractuele personeelsleden betreft de weerslag van de administratieve toestanden (dienstactiviteit, non-activiteit, beschikbaarheid) op de diverse anciënniteiten. Dat vindt zijn grondslag in artikel 105, § 3, 7°, van het gemeentedecreet en in artikel 101, § 3, 7°, van het provinciedecreet (zie ook titel IX, Verloven en afwezigheden).

Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige kan voortaan ook voor de administratieve loopbaan gevaloriseerd worden. Dat gebeurt op een vergelijkbare wijze als de valorisatie van relevante beroepservaring bij een andere overheid.

Artikel 55

De administratieve anciënniteiten mogen niet verward worden met de geldelijke anciënniteit, die de basis vormt voor de individuele loonberekening. De administratieve anciënniteiten zijn een instrument voor het verloop van de loopbaan. Met loopbaan wordt zowel de hiërarchische loopbaan bedoeld als de functionele loopbaan en de horizontale mobiliteit. De schaalanciënniteit volgt de ontwikkeling en de groei in een functie met het oog op de beloning, namelijk de doorstroming naar een volgende salarisschaal van de functionele loopbaan. De schaalanciënniteit heeft in die zin een gemengde functie. Ze is ook een factor van de beloning.

De anciënniteiten worden opgebouwd bij het bestuur in overeenstemming met de 'werkelijke diensten.' Onder de voorwaarden, vermeld in artikel 59, § 2, zijn ze desgewenst ook overdraagbaar vanuit een ander bestuur of vanuit de privésector.

Artikel 56

De administratieve anciënniteiten worden berekend volgens een conventie of standaard, die ook bij andere overheden van toepassing is (de Vlaamse en de federale) en die vrij eenvoudig te hanteren is. Ter illustratie : als de schaalanciënniteit geen aanvang zou nemen op de eerste dag van een maand, zouden er voor het personeelslid dat van schaal verandert twee verschillende salarisberekeningen moeten gebeuren, namelijk voor het deel van de maand in de oude schaal en voor het deel van de maand in de nieuwe schaal.

Artikel 57

De omschrijving van de diverse anciënniteiten verandert niet. De schaalanciënniteit wordt hier niet vermeld. Ze wordt immers opgebouwd binnen het bestuur zelf, behalve in de gevallen van personeelsmobiliteit, vastgesteld in dit besluit. Dit artikel bepaalt vanaf wanneer de graad-, niveau- en dienstanciënniteit toegekend wordt. Dat is vanaf de aanstelling op proef voor alle 'werkelijke diensten' in de zin van artikel 55, laatste lid.

Er wordt geen pro-ratoberekening van de administratieve anciënniteiten opgelegd, ook niet voor de schaalanciënniteit. Dat is niet zonder betekenis : het hangt samen met een optie waarbij het prestatieregeling aan relevantie voor de loopbaan verliest. Of iemand deeltijds dan wel voltijds werkt, heeft dus minder belang voor de loopbaan.

De plaatselijke statuten bepalen nog vaak dat de kandidaten voor een bevordering 'titularis van een voltijds ambt' moeten zijn of dat ze enkel naar een deeltijds ambt kunnen bevorderen. Een dergelijke bepaling die in algemene termen deeltijdse personeelsleden van bevordering naar een voltijdse betrekking uitsluit, is strijdig met Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unicef, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid. Die richtlijn, die voor de privésector werd omgezet in de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, moet door de diverse overheden gerespecteerd worden bij de vaststelling van besluiten en statuten. Deeltijdse personeelsleden kunnen dus niet meer uitgesloten worden van bevordering louter op grond van het feit dat ze deeltijds werken. Aangezien de prestatieregeling niet langer relevant bevonden wordt voor de interne loopbaankansen, vervalt in de regeling de pro-ratoberekening van de administratieve anciënniteiten. Of de ervaring die deeltijdwerkers opgedaan hebben, voldoet, moet blijken uit de selectie en uit de volledige vergelijking van de verdiensten van de kandidaten.

Artikel 58

De schaalanciënniteit speelt, in tegenstelling tot de bestaande toestand, alleen nog maar een rol binnen de functionele loopbaan die verbonden is met een graad. De verwerving van een bepaalde schaal van de functionele loopbaan is dus geen bevorderingsvereiste meer (zie ook artikel 72).

Dit artikel regelt de opbouw van schaalanciënniteit. De diensten die recht geven op een salaris, geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit. De schaalanciënniteit begint bij elke aanstelling in een graad van nul te lopen, tenzij anders bepaald. Met 'anders bepaald' worden de gevallen bedoeld waarin dit besluit het behoud of de overdracht van schaalanciënniteit voorziet (zie artikel 61, artikel 79, artikel 100 en 102).

Aangezien de schaalanciënniteit een looncomponent is, wordt ze voor de deeltijds werkende personeelsleden niet naar rata van hun prestatieregeling berekend. Deeltijds werkende personeelsleden bouwen de schaalanciënniteit dus aan hetzelfde ritme op als voltijds werkende personeelsleden.

De raad bepaalt daarnaast welke periodes van onbezoldigde afwezigheid, in aanmerking komen voor de toekenning van schaalanciënniteit. Doordat de schaalanciënniteit ook een loonaspect heeft, is het redelijk dat de band tussen effectieve prestaties en schaalanciënniteit zoveel mogelijk behouden blijft. Vandaar dat de opbouw van schaalanciënniteit bij afwezigheid wordt beperkt tot maximaal een jaar voor de loopbaan. De raad bepaalt welke periodes van onbezoldigde afwezigheid alsnog in aanmerking komen voor de opbouw van schaalanciënniteit. Dat kunnen ook bepaalde periodes van beschikbaarheid zijn (bijvoorbeeld zolang die niet langer dan drie maanden duren) of zelfs korte periodes van non-activiteit.

Artikel 59

Dit artikel expliciteert wat onder 'een overheid' in artikel 55 en 57 verstaan moet worden.

§ 2 geeft uitwerking aan de Verordening nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap. Die verordening bepaalt in artikel 7, 1^o, dat een onderdaan van een lidstaat van de EU het recht heeft op het grondgebied van een andere lidstaat werk in loondienst aan te nemen, onder dezelfde voorwaarden als de voorwaarden die gelden voor de plaatselijke werknemers. Die verordening, die overigens rechtstreeks uitwerking heeft in het Belgische recht, slaat niet alleen op de geldelijke arbeidsvoorwaarden, maar op het geheel van arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de loopbaankansen. De anciënniteiten werden voorheen strikt voorbehouden aan personeelsleden van 'het bestuur'.

De lokale overheden werden door de omzendbrief bij het sectorale akkoord 2002 al aangemaand de rechtspositieregeling van hun personeel met de bovenvermelde Europese verordening in overeenstemming te brengen. Die regeling wordt dan ook overgenomen in dit besluit. In artikel 59 wordt het begrip 'overheid' zo omschreven dat alle overheidsdiensten van België en van EU-lidstaten eronder vallen.

Artikel 59, § 2,

De diensten die bij die overheden gepresteerd werden, komen voor de bepaling van de graad-, niveau-, en dienstanciënniteit in aanmerking op de wijze zoals vastgesteld in artikel 59, § 2, namelijk door de uitgeoefende functie bij een andere werkgever te vergelijken met de vacante functie bij het lokale bestuur. In die vergelijking worden de voorwaarden en het functieprofiel betrokken, zoals die plaatselijk vastgesteld werden. Het is de bedoeling dat mobiliteit niet ontmoedigd wordt. Dit artikel legt daarvoor een grondslag. Niettemin gaat het in essentie om verwantschap en vergelijkbaarheid tussen de functie waarin de kandidaat ervaring heeft opgedaan en de vacante functie. De mogelijke valorisatie van ervaring in de administratieve anciënniteiten geldt voor beroepservaring die relevant is voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt. Relevant betekent hier : dienstig, betekenisvol. De beoordelingsruimte wordt afgebakend en beperkt door de voorwaarden voor de functie en door het functieprofiel en is ook niet groter. Als het functieprofiel van de vacante functie verwijst naar een lijnfunctie met leidinggevende verantwoordelijkheid, dan moet de beroepservaring van de kandidaat zich eveneens in een lijnfunctie situeren om voor valorisatie in aanmerking te komen. Als het functieprofiel verwijst naar expertise, dan kan de ervaring van een kandidaat gevaloriseerd worden, op voorwaarde dat die kandidaat beroepservaring in die expertise voorlegt en aantoonst dat hij een functie van hetzelfde niveau als de vacante expertfunctie heeft uitgeoefend. Zowel algemene als specifieke voorwaarden voor de functie zijn een element in de vergelijking. Alleen ervaring met het diploma of met het diplomaniveau dat ook gelden voor de vacante functie en die, in voorkomend geval ook beantwoordt aan aanvullende specifieke voorwaarden, komt in aanmerking voor valorisatie.

Het personeelslid dat op die wijze diensten bij een andere overheid wil valoriseren, levert daartoe zelf de bewijsstukken aan zijn werkgever. Voorbeelden van bewijsstukken zijn :

- attesten van de vroegere werkgever die bevestigen hoelang een werknemer een bepaalde functie uitgeoefend heeft en die weergeven wat dat inhield;
- de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie;
- eventuele evaluaties;
- eventuele attesten of getuigschriften van aanvullende vorming.

Artikel 60

De raad kan bepalen dat beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, die relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld, omgezet wordt in graad-, niveau- en dienstanciënniteit. Ook daarbij wordt toepassing gemaakt van artikel 59, § 2. De criteria voor de eventuele valorisatie van die ervaring zijn dus dezelfde als hierboven vermeld bij artikel 59, § 2.

Artikel 61

In afwijking van artikel 58 en artikel 59, § 2, kan relevante beroepservaring bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige ook schaalanciënniteit toegekend worden. Ook in dat geval is artikel 59, § 2, van toepassing op de vaststelling van de toekenbare schaalanciënniteit, en dat op de wijze en volgens de criteria als weergegeven bij artikel 59, § 2. Artikel 119 bepaalt dat het personeelslid dan ingeschaald wordt in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de totale toegekende schaalanciënniteit. De bepaling maakt het mogelijk dat een kandidaat met relevante beroepservaring bij zijn aanstelling bijvoorbeeld meteen de tweede salarisschaal van de functionele loopbaan krijgt. Die mogelijkheid kan van belang zijn om valabele, ervaren kandidaten voor bepaalde functies aan te trekken die anders bij gebrek aan waardering van hun ervaring en vanwege het loonniveau eerder geneigd zouden zijn om af te haken. De raad kan deze bepaling in voorkomend geval aanvullen met vereisten over evaluatie of referenties van de vorige werkgever, of over vorming en opleiding.

Het geheel van bepalingen van artikel 59, 60 en 61 maakt het voor de raden mogelijk om de externe personeelsmobiliteit, waaronder in het bijzonder de mobiliteit tussen de lokale en provinciale overheden, aantrekkelijk te maken en positief op te vangen.

HOOFDSTUK VIII. — De functionele loopbaan**Artikel 62**

De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met een en dezelfde graad verbonden zijn. Ze waardeert de persoonlijke groei in de functie zoals die vastgesteld werd in de evaluaties. Het personeelslid moet zich dus waarmaken in zijn functie en een gunstige evaluatie hebben om aanspraak op de functionele loopbaan te maken. De functionele loopbaan past in een organisatieconcept waarbij de organisatie gekenmerkt wordt door een platte structuur en een minimum aan hiërarchie. Daar staat een loopbaanstelsel tegenover met een beperkt aantal graden en rangen (artikel 7). Een en ander veronderstelt een verdergaande responsabilisering en een toenemende autonomie en deskundigheid van de personeelsleden. De functionele loopbaan belooft dat en compenseert ook de schaarste aan bevorderingsmogelijkheden.

De individuele functionele loopbaan kan ook gediifferentieerd verlopen als de raden een versnelling of vertraging van de functionele loopbaan als gevolg van de evaluatie mogelijk maken. Sterk presterende personeelsleden kunnen dan sneller in die functionele loopbaan doorgroeien.

Het personeelslid krijgt, tenzij het anders bepaald is, bij zijn aanstelling de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan en bouwt daarin zijn schaalanciënniteit op. De bepaling kan enkel begrepen worden in de context van dit besluit en dus niet in de zin van 'tenzij anders bepaald in de plaatselijke rechtspositieregeling.' Voor andere regels in dit besluit: zie artikel 79 over de interne personeelsmobiliteit, artikel 100 en 102 over de amts halve herplaatsing en artikel 119 over het gevolg van valorisatie van schaalanciënniteit voor ervaring bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige.

Artikelen 63 tot en met 67

Die artikelen bevatten de functionele loopbanen per niveau, en per rang. Voor de weergave van de rangen: zie artikel 7 en de commentaar daarbij. Een evaluatie met resultaat 'gunstig' geeft recht op doorstroming naar de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan.

We herinneren aan artikel 1, tweede lid, dat verwijst naar de regels voor het plaatselijke OCMW-personeel in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling (bijv. ROB, RVT). Als gevolg van die bepaling heeft het medisch, verplegend en verzorgend en paramedisch personeel de salarisschalen en functionele loopbanen zoals het OCMW-personeel in dezelfde functies. Het gaat meer bepaald om de functionele loopbanen BV1-BV3 voor de gegradueerd verpleegkundige en de paramedici, C3-C4 voor de gediplomeerd verpleegkundige, C1-C3 voor de verpleegassistent e.d.

HOOFDSTUK IX. — *De bevordering*

Algemene toelichting

De procedures voor aanwerving en bevordering moeten, aldus het gemeentedecreet en het provinciedecreet, « de objectiviteit van de aanwervingen en bevorderingen en de gelijke behandeling van de kandidaten waarborgen ».

Daarnaast geeft dit hoofdstuk (samen met het hoofdstuk over de interne personeelsmobiliteit en met de bepaling in artikel 7) mee uitvoering aan de « organisatie van de loopbaan van de personeelsleden ».

De bestaande voorwaarden over de salarisschaal (titularis zijn van de tweede schaal van de functionele loopbaan) en over vorming (basisvorming en voortgezette vorming gevolgd hebben) vallen weg. Vorming kan eventueel een aanvullende bevorderingsvereiste zijn of een element in de vergelijking van de kandidaten.

De drie basisvoorwaarden voor bevordering zijn:

- ervaring, uitgedrukt in anciënniteit;
- evaluatie;
- selectie.

Als de functie of een beschermde titel dat vereist, vormt het diploma een vierde vereiste.

De anciënniteiten zijn meer dan de uitdrukking van zogenaamde bedrijfstrouw. Ze staan voor ervaring in een graad of functie of in een niveau en de daarmee samenhangende verwerving van kennis en ontwikkeling van vaardigheden. Het personeelslid heeft een minimale vertrouwdheid met de organisatie, heeft zijn werkdomein verkend en heeft aangetoond op een bepaald niveau te kunnen functioneren.

De raden leggen zelf accenten in hun promotiebeleid. Ze kunnen bijvoorbeeld minder nadruk leggen op ervaring en de anciënniteiten minimaal houden, en meer belang hechten aan de selectie. Of ze kunnen meer belang hechten aan de inhoud van de evaluaties en aan ervaring in welbepaalde functies. Ze kunnen ook aanvullende formele vereisten formuleren, bijvoorbeeld inzake vorming en opleiding.

Dit besluit beperkt de bevorderingsmogelijkheden niet tot de niveau-overschrijdende bevordering en de bevordering binnen het niveau. Dat wil niet zeggen dat die vormen van bevordering afgeschaft worden. De besturen zullen er verder toepassing van maken. Wel wordt er ruimte voor andere formules gecreëerd. Door de opheffing van die beperking kunnen personeelsleden die als gevolg van een lange en veelzijdige ervaring of op grond van hun eigen inzet en talenten op een hoger niveau functioneren of die door extra opleidingen hun potentieel vergroot hebben, meedingen naar een bevordering in een functie van een hogere rang waartoe zij voorheen geen toegang kregen. Het is aldus niet uitgesloten dat een personeelslid van niveau D dat feitelijk op niveau C functioneert maar door gebrek aan vacatures geen kans heeft gekregen om tot een graad van rang Cv, met de salarisschalen C1-C3 door te dringen, meedingt naar een bevordering in een graad van rang Cx met de salarisschalen C4-C5. Soms vlakkt het verschil in functieniveau ook geleidelijk uit, bijvoorbeeld tussen werklieden van niveau E en niveau D. De mogelijkheden om de loopbaan anders te organiseren zijn uiteraard groter voor de algemene functies die geen specifiek diploma of die geen specialisatie veronderstellen, en voor de lagere functies. Een en ander moet gebeuren binnen de perken van de redelijkheid. Men kan er met de huidige leerplicht tot achtien jaar bezwaarlijk van uitgaan dat een personeelslid van niveau D meteen bevorderd zou kunnen worden naar een functie van niveau A.

Er wordt geen algemeen geldende diplomavereiste meer opgelegd bij bevordering naar een functie van niveau B. Voor een eventuele diplomavereiste bij bevordering wordt niveau B in het besluit op dezelfde wijze behandeld als niveau A. Een diploma wordt gevraagd voor gespecialiseerde functies, expertfuncties, beschermde titels.

Belangrijk is dat de bevordering ook openstaat voor contractuele personeelsleden. Het openstellen van de loopbaan voor contractuele personeelsleden onder bepaalde voorwaarden is een beleidskeuze, die vertolkt werd in artikel 105, § 3, van het gemeentedecreet en artikel 101, § 3, van het provinciedecreet. Die artikelen bepalen dat de regels voor de rechtspositieregeling, behoudens opgesomde uitzonderingen, van overeenkomstige toepassing zijn op de personeelsleden die in contractueel dienstverband worden aangesteld. De regels over het punt 6° « de organisatie van de loopbaan van de personeelsleden en van de interne mobiliteit » van de genoemde artikelen 105, § 2, en 101, § 2, worden in die zin uitgewerkt. Dat gebeurt op een wijze waarbij recht gedaan wordt aan het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Artikel 68

Dit artikel omschrijft wat onder bevordering verstaan wordt. Bevordering of promotie betekent: een aanstelling in een functie van een hogere rang. De promoties gebeuren binnen het loopbaanstelsel zoals vastgesteld in artikel 7. De raden tekenen binnen dat algemene raamkader en rekening houdend met de specificiteit van de plaatselijke functies inderdaad zelf in de plaatselijke rechtspositieregeling de loopbanen uit.

Artikel 69

§ 1. Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van de personeelsformatie.

Er wordt alleen verwezen naar een 'vacante betrekking van de personeelsformatie', zonder onderscheid. Dat kan dus zowel een statutaire betrekking als een contractuele betrekking zijn, wat er in principe op neerkomt dat een contractueel personeelslid bevorderen kan worden naar een statutaire betrekking van een hogere rang, of eventueel omgekeerd. De raden kunnen de loopbanen echter gescheiden houden en bepalen dat statutaire personeelsleden toegang hebben tot statutaire betrekkingen en contractuele personeelsleden tot contractuele betrekkingen. Ze moeten dat principe dan in de rechtspositieregeling vaststellen. De aanstellende overheid moet zich daar dan rigoureuus aan houden. Als die scheidingslijn niet getrokken wordt, hebben alle personeelsleden, ongeacht de aard van hun dienstverband, toegang tot alle vacatures als zij aan de voorwaarden voldoen. Het is dus uitgesloten dat men alleen contractuele personeelsleden toegang zou geven tot een vacante statutaire betrekking. Dat laatste is namelijk een statutariseringsoperatie en strookt helemaal niet met de optie van gelijke behandeling van contractuele en statutaire personeelsleden voor de loopbaan, vastgesteld in het gemeentedecreet en het provinciedecreet. De aanstellende overheid moet bovendien rekening houden met het al dan niet bestaan van nog geldige bevorderingsreserves uit het verleden.

In § 2 worden de personeelscategorieën opgesomd die toegang hebben tot de bevorderingsprocedure. Dat zijn :

- de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht in welke administratieve toestand ze zich bevinden;
- de contractuele personeelsleden die de proeftijd beëindigd hebben en aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen mits ze na een algemeen geldende aanwervings- en selectieprocedure aangesteld werden.

Met de aanwervings- en selectieprocedure wordt de procedure bedoeld die normalerwijze van toepassing is op alle functies en dus niet de specifieke aanwervingsprocedure die de raad met toepassing van artikel 25, 26 en 27 kan vaststellen. In artikel 69, § 2, 2°, b), wordt dat principe vertaald in een aanstelling na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als de selectieprocedure die van toepassing is op vacatures in statutaire betrekkingen.

De regel geldt zowel voor de personeelsleden die voor de inwerkingtreding van dit besluit in een contractuele betrekking aangesteld werden (artikel 69, § 2, 2°, b)) als voor de personeelsleden die na de inwerkingtreding van dit besluit in een contractuele betrekking aangesteld zullen worden (artikel 69, § 2, 2°, a)).

In dit artikel wordt de beleids optie vertaald om contractuele personeelsleden toegang te geven tot de loopbaan (bevordering en horizontale personeelsmobiliteit). Die optie is nieuw voor de gemeenten en de provincies. Ze moet uitgewerkt worden met respect voor het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. Voor de toegang tot de loopbaan kunnen er immers geen privileges gegeven worden aan de ene of de andere categorie personeelsleden. Twee sleutelementen daarin zijn : de toegang tot de functies na een externe oproep en na een gelijkwaardige selectie.

In heel wat besturen staat dat haaks op de historisch gegroeide of nog bestaande praktijk, waarbij, bijvoorbeeld gesubsidieerde contractuelen in dienst werden genomen op basis van een doorverwijzing door de tewerkstellingsdiensten zonder oproep of selectie. De wettelijke context (Nieuwe Gemeentewet, Provinciewet) en de omstandigheden waarin contractanten in dienst konden worden genomen, waren daarbij fundamenteel anders.

De besturen zullen zelf moeten bepalen hoe ze met het gewijzigde wettelijke kader en de gewijzigde opvattingen zullen omgaan. Enerzijds behoudt dit besluit voor de besturen de mogelijkheid om gemakkelijk in te spelen op de werkgelegenheidsprogramma's en op de moeilijkheden van bepaalde doelgroepen in de werklozenpopulatie, anderzijds laat het besluit ruimte om personeelsleden toegang te geven tot de loopbaan, maar dan onder dezelfde voorwaarden als de voorwaarden die gelden voor statutaire personeelsleden. De besturen bepalen zelf hun prioriteiten ter zake. Ze zullen hun volledige wervingsbeleid moeten afstemmen op de keuze die ze daarin maken. Ook al verliest de aard van het dienstverband van de personeelsleden en het soort betrekking waarin ze aangesteld werden, aan relevantie, de aard van de aanwervings- en selectieprocedure blijft bepalend voor de toegang tot de loopbaan. Aan de voorwaarden van artikel 69, § 2, 2°, kan in geen geval afbreuk gedaan worden.

Voor de contractuele personeelsleden die tewerkgesteld zijn in het kader van een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid, zoals gesubsidieerde contractuelen, brengen we ook het sectoraal akkoord 2005-2007 van 18 november 2005 in herinnering, dat in punt 7 uiteenzet hoe een eventuele upgradering van functies uitgevoerd kan worden.

In heel wat rechtspositieregelingen werd bepaald dat het personeelslid zich in de administratieve toestand 'dienstactiviteit' moet bevinden om mee te kunnen dingen naar een bevordering. De bepaling ongeacht hun administratieve toestand' in artikel 69, § 2, 1°, betekent dat die voorwaarde niet meer kan worden vastgesteld in de plaatselijke rechtspositieregeling. Een personeelslid in de toestand non-activiteit bepaalt zelf of het aan die toestand een einde wil maken voor een eventuele bevordering. Een personeelslid in de toestand beschikbaarheid wegens ambtsopheffing kan via een bevordering weer in actieve dienst komen. Een personeelslid in beschikbaarheid wegens ziekte kan niet uitgesloten worden van de kandidaatstelling. Het kan overigens om een erg korte periode van beschikbaarheid wegens ziekte gaan.

De verwijzing naar de administratieve toestand als voorwaarde om aan een bevorderingsprocedure te kunnen deelnemen, zou overigens ook de contractuele personeelsleden uitsluiten, op wie de bepalingen over de administratieve toestanden niet van toepassing zijn.

§ 3, tweede lid, bepaalt dat de raad naar analogie met de aanwervingsprocedure (artikel 15) een algemeen geldende minimumtermijn vaststelt voor de indiening van de kandidaturen.

Artikel 70

Kandidaten moeten voldoen aan alle bevorderingsvoorwaarden. Een mogelijke uitzondering is van toepassing als de raad bij de vaststelling van de voorwaarden bepaald heeft dat de kandidaat een attest, getuigschrift of brevet moet hebben of behalen tijdens de proeftijd.

Artikel 71

Dit artikel bepaalt dat de raad ook bij bevordering in een proeftijd kan voorzien. Dat is dus een mogelijkheid maar geen verplichting. Als het statutaire personeelslid bevorderd wordt naar een statutaire betrekking van een hogere rang brengt de proeftijd geen wijziging van socialezekerheidsstelsel mee. Dat is echter een onvermijdelijk gevolg als een statutair personeelslid na een bevordering een arbeidsovereenkomst krijgt. Daarom kan de raad overwegen de loopbanen van de statutaire en van de contractuele personeelsleden gescheiden te houden, waarbij de statutaire personeelsleden bevorderd worden in statutaire betrekkingen en de contractuele personeelsleden in contractuele betrekkingen.

De bevordering van een contractueel personeelslid in een contractuele betrekking resulteert in een nieuwe arbeidsovereenkomst. Als er een proeftijd voorzien wordt, primeert in dat geval de wet op de arbeidsovereenkomsten. Een contractueel personeelslid dat bevorderd wordt in een statutaire betrekking zal onder een ander socialezekerheidsstelsel vallen.

De bepalingen over de evaluatie van de proeftijd in artikel 35 gelden ook voor de eventuele proeftijd na bevordering.

Artikel 72

§ 1 en § 2 verduidelijken wat al in de algemene toelichting bij dit hoofdstuk vermeld werd. De mate waarin en welke anciënniteiten een rol spelen bij bevordering wordt door de raden zelf bepaald. Inhoudelijk staat elk van de vereiste anciënniteiten voor een bepaald soort ervaring.

§ 1, 2°, over de evaluatie kan het volgende inhouden :

- de kandidaten mogen geen ongunstig evaluatieresultaat gekregen hebben (meerdere periodieke evaluaties);
- het evaluatieresultaat voor de laatste evaluatie moet gunstig zijn;
- het resultaat van de specifieke evaluatie, vermeld in artikel 47, § 2, laatste lid, moet gunstig zijn.

De raden bepalen zelf hoe ze dit punt concreet vorm geven.

De specifieke evaluatie met het oog op de bevorderingsprocedure met toepassing van artikel 47, § 2, laatste lid, kan de vorm aannemen van een potentieelinschatting. Die wordt uitgevoerd als onderdeel van de selectie en het resultaat ervan is een element in de vergelijking van de kandidaten op het vlak van de relevante selectiecriteria.

De mate waarin de inhoud van de periodieke evaluaties, bedoeld in punt 2°, een rol spelen bij de beoordeling van de kandidaten kan verschillen :

— Evaluaties die de kandidaat heeft gekregen voor de uitoefening van zijn functie, zijn relevant voor de toekomstige functie als voor die toekomstige functie dezelfde competentievereisten gelden.

— De relevantie van periodieke evaluaties wordt dan weer geringer naarmate de functies specifiek zijn en qua functieprofiel weinig of niets gemeen hebben met andere functies. In dat geval hebben de evaluaties uit het verleden een geringere voorspellende waarde voor de toekomstige functie-uitoefening.

De bepaling dat de inhoud van de periodieke evaluatie of evaluaties, vermeld in punt 2°, een element kan zijn in de beoordeling van de kandidaten slaat op dat onderscheid. De aanstellende overheid moet er op een objectieve wijze mee omgaan. Als de inhoud van de evaluaties uit het verleden betrokken wordt in de beoordeling van de kandidaten, dan geldt dat voor alle kandidaten; hetzelfde geldt als de vroegere evaluaties inhoudelijk niet gebruikt worden in de vergelijking van de kandidaten.

Het is eigen aan de bevorderingsprocedure dat ze geen diplomavereiste oplegt. § 1, 3°, is alleen van toepassing als het bezit van een bepaald diploma noodzakelijk is voor die functie of als die functie een beschermde titel betreft. In tegenstelling tot de bestaande onderrichtingen is de diplomavereiste voor de bevordering naar een functie van niveau B geen algemene verplichting meer.

De raad kan, net zoals in de aanwervingsprocedure, aanvullende bevorderingsvoorwaarden vaststellen. Die kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op vorming en opleiding.

Voor de selectieprocedure bij bevordering gelden dezelfde bepalingen als voor de selectie bij aanwerving. Die onderrichting is procedureel en zegt niets over de inhoud van de selectie. De essentie is dat ook voor bevordering de gepaste selectietechniek(en) gekozen worden.

Zoals vermeld, leggen de raden zelf accenten in hun promotiebeleid en dus in de mate waarin ze meer of minder gewicht toekennen aan elk van de in dit artikel opgesomde voorwaarden. Het hoofddoel blijft een kwalitatieve bezetting van de functies in het belang van de organisatie en van de dienstverlening.

Artikel 73

Zie ook de commentaar bij artikel 13. In dit geval is er sprake van 'een onderdeel van de selectie'. Dat gaat uit van de veronderstelling dat het personeelslid dat eerder voor alle onderdelen van de selectie voor de betreffende functie is geslaagd, ofwel opgenomen werd in een bevorderingsreserve van bepaalde duur, ofwel onbeperkt het voordeel van zijn selectieresultaat behoudt voor de betreffende functie. De bepaling beoogt dus kandidaten die niet in dat geval zijn, maar die bij een andere gelegenheid wel al geslaagd zijn voor een onderdeel van de selectie.

Artikel 74

De essentie van punt 2° is dat er in dat geval een maximale geldigheidsduur is, bijvoorbeeld van twee of drie jaar. Tenzij de raad uitdrukkelijk voorrang verleent aan een bestaande bevorderingsreserve of aan geslaagden die onbeperkt het voordeel van hun selectieresultaat behouden, kan er een nieuwe selectie georganiseerd worden voor personeelsleden binnen de organisatie die inmiddels ook aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen.

De aanstellende overheid maakt haar keuze binnen de grenzen van de regels die de raad heeft vastgesteld.

HOOFDSTUK X. — *De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit*

Algemene toelichting

Dit hoofdstuk werkt het punt van artikel 105, § 2, 6°, van het gemeentedecreet en artikel 101, § 2, 6°, van het provinciedecreet uit over « de organisatie van de loopbaan van de personeelsleden en van de interne mobiliteit ». Het regelt de vervulling van een vacature via de procedure van interne personeelsmobiliteit. In veel besturen is het nog geen traditie om betrekkingen via deze weg te vervullen. Interne mobiliteit neemt er nog vaak de vorm aan van een herplaatsing of 'mutatie' in antwoord op disfuncties van personeelsleden. Een positieve opvatting van interne mobiliteit biedt echter extra kansen aan personeelsleden.

Essentieel is dat deze vorm van personeelsmobiliteit steunt op kandidaatstelling en dus op vrijwillige basis gebeurt. Om die reden is er ook geen arbeidsrechtelijke belemmering voor de toepassing ervan op contractuele personeelsleden. Hij verschilt ook wezenlijk van de ambtshalve herplaatsing die verder in dit besluit aan bod komt (zie titel V. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid).

Overigens worden niet alle mogelijke vormen van personeelsmobiliteit geregeld in dit besluit. Een tijdelijke diensttoewijzing aan een andere dienst of aan een ander organisatieonderdeel om de goede werking daarvan te verzekeren en jobruil op vrijwillige basis zonder vacature, komen in dit besluit niet aan bod.

Bij de vervulling van een vacature via interne mobiliteit gelden dezelfde basisregels voor gelijke behandeling en objectiviteit als bij om het even welke andere procedure om een vacature te vervullen.

Er zijn dus : een oproep tot kandidaten, minimale voorwaarden en een vergelijking van kandidaten op basis van een selectie. De selectieprocedure is echter lichter dan bij aanwerving en bevordering. Dat is gerechtvaardigd aangezien de personeelsleden al een selectieprocedure achter de rug hebben voor de functie of graad die ze bekleden en zodoende al aangetoond hebben op het niveau van die functie of graad te kunnen functioneren. Dat moet overigens ook blijken uit hun evaluatie.

De gevolgen van deze vorm van personeelsmobiliteit op de salarisschaal en de schaalanciënniteit worden positief opgevangen om de mobiliteit niet te ontmoedigen. Bij heraanstelling in een functie van een andere graad (graadverandering) is artikel 59, § 2, van toepassing voor de vaststelling van de andere administratieve anciënniteiten. De raden kunnen desgewenst een lijst opmaken van graden die voor onderlinge personeelsmobiliteit in aanmerking komen.

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Artikel 75

Dit artikel omschrijft wat onder de procedure van interne personeelsmobiliteit verstaan wordt : de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld. Deze omschrijving dekt zowel de functiewijziging (binnen dezelfde graad) als de graadverandering.

Uit de omschrijving volgt dat de functies van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie van deze procedure uitgesloten worden. Die functies kunnen dus enkel vervuld worden via de aanwervings- of de bevorderingsprocedure of via een mandaat. Dat is logisch gezien het specifieke karakter van elk van deze functies.

De vermelding 'vacante betrekking van de personeelsformatie' houdt ook hier in dat het zowel om een statutaire betrekking als om een contractuele betrekking kan gaan. Tenzij de raad er in de rechtspositieregeling voor gekozen heeft de statutaire en contractuele betrekkingen van de personeelsformatie gescheiden te houden voor de diverse personeelsbewegingen, houdt de regeling in dat een contractueel personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet, via deze vorm van mobiliteit in een statutaire betrekking kan worden aangesteld of een statutair personeelslid in een contractuele betrekking.

In § 2 worden de personeelscategorieën opgesomd die voor interne personeelsmobiliteit in aanmerking komen. Dat zijn, net zoals bij bevordering en om dezelfde redenen :

- de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voor de herplaatsing voldoen;
- de contractuele personeelsleden die de proeftijd beëindigd hebben en aan de voorwaarden voldoen mits ze na een normale aanwervings- en selectieprocedure aangesteld werden.

Voor de contractanten is dat onder de strikte voorwaarde dat ze aan een gelijkwaardige aanwervingsprocedure en selectieprocedure onderworpen werden als de statutaire personeelsleden (zie ook de commentaar bij artikel 69, § 2).

Artikel 76

Ook de vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit gaat gepaard met een oproep tot kandidaatstelling. Er is een relatie met artikel 78 dat de raden opdraagt de wijze van interne bekendmaking en de wijze van kandidaatstelling te regelen.

De aanstellende overheid beslist uiteraard over de heraanstelling. De heraanstelling is definitief. Ze is geen tijdelijke verandering van functie, maar een duurzame nieuwe aanstelling in een andere functie. 'Definitief' betekent echter niet dat de heraangetelde personeelsleden niet meer in aanmerking komen voor andere personeelsbewegingen (bijvoorbeeld bevordering).

Er wordt geen proeftijd opgelegd om dezelfde redenen die de lichtere selectieprocedure motiveren.

Voor contractuele personeelsleden kan de heraanstelling in een andere functie, bijvoorbeeld bij graadverandering, gevolgen hebben voor de arbeidsovereenkomst. De functie-inhoud als essentieel element van de arbeidsovereenkomst verandert immers. De arbeidsovereenkomst moet daarmee dan ook in overeenstemming worden gebracht.

Afdeling II. — De voorwaarden en de procedures voor interne personeelsmobiliteit.

Artikel 77

De voorwaarden houden in :

- een minimale graadanciënniteit, die ook hier de betekenis heeft van ervaring;
- voor de laatste evaluatie 'gunstig' gekregen hebben;
- voldoen aan de competentievereisten voor de functie;
- zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste.

Een diplomavereiste geldt ook bij interne mobiliteit slechts als dat voor een gespecialiseerde functie, een expertfunctie of omwille van een beschermde titel nodig is.

Artikel 78

De raad bepaalt de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie. Het is niet de bedoeling dat de raad bij elke procedure van interne personeelsmobiliteit een zware selectieprocedure met meerdere selectietechnieken organiseert. Wel moeten de grondslagen voor de keuze van de kandidaat duidelijk zijn en moet de selectie gebaseerd zijn op pertinente selectiecriteria die aansluiten bij de competentievereisten voor de functie. De selectie kan bestaan uit een eenvoudige toetsing van de kandidaten aan de selectiecriteria en een systematische vergelijking van titels en verdiensten. Dat kan bijvoorbeeld op basis van een gestandaardiseerd formulier over het curriculum voor de kandidaatstelling. De selectie kan ook uitgevoerd worden met behulp van een specifieke selectietechniek. Dat laatste is raadzaam als de functie opengesteld wordt voor kandidaten in andere graden van dezelfde rang (graadverandering), waarbij er grotere verschillen te overbruggen zijn tussen de functie in de oude en de functie in de nieuwe graad. In dat geval kan, bij wijze van voorbeeld, gebruikgemaakt worden van een gestandaardiseerde vragenlijst voor het curriculum vitae aangevuld met een andere selectietechniek (bijvoorbeeld een gestructureerd interview of een psychotechnische proef of een praktische proef, naargelang van de aard van de functie).

Artikel 79

Het eerste lid stelt het behoud van de salarisschaal en de schaalanciënniteit vast. Het artikel geldt zowel bij verandering van graad als bij functiewijziging. Voorheen was het behoud van schaal- en schaalanciënniteit facultatief en beperkt tot functiewijziging. Met deze bepaling wordt een belemmering voor de interne personeelsmobiliteit weggenomen. De regel betreft de personeelsmobiliteit binnen het bestuur in tegenstelling tot de bepaling van artikel 61 die geldt als het personeelslid overkomt van een andere overheid of van de privésector.

Het tweede lid regelt hoe de graadanciënniteit kan worden toegekend, namelijk op basis van de vastgestelde verwantschap tussen de oude en de nieuwe graad.

TITEL IV. — Het mandaatstelsel, het opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie**HOOFDSTUK I. — Het mandaatstelsel**

Het mandaatstelsel vindt zijn grondslag in artikel 105, § 4, van het gemeentedecreet enerzijds en in artikel 101, § 4, van het provinciedecreet anderzijds. Die artikelen staan los van artikel 104, respectievelijk artikel 100, over de aard van het dienstverband. Het mandaatstelsel is een eigenstandige regeling.

Dit hoofdstuk vervangt de bepalingen over het mandaatstelsel van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie. Dat besluit wordt overigens opgeheven. De regeling van het mandaatstelsel heeft in vergelijking met het vermelde besluit ook enkele wijzigingen ondergaan :

- de minimale duur van een mandaatperiode wordt van 10 op 7 jaar gebracht voor een 'decretale' graad;
- in de plaats van het gunstigere verloop van de functionele loopbaan komt de mogelijkheid om een mandaattoelage toe te kennen;
- de proeftijd wordt geregeld;
- als gevolg van de integratie van de regels over het mandaatstelsel in dit besluit wordt voor de voorwaarden en de selectie verwezen naar voorschriften ter zake in dit besluit.

*Afdeling I. — Algemene bepalingen***Artikel 80**

§ 1 van dit artikel omschrijft wat onder het mandaatstelsel wordt verstaan : een personeelslid wordt voor een vooraf bepaalde periode belast met de uitoefening van een bepaalde functie.

In § 2 wordt een onderscheid gemaakt tussen twee soorten functies die bij mandaat kunnen worden uitgeoefend :

- de functies van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie;
- andere functies in statutaire betrekkingen van niveau A of B in de personeelsformatie.

De beperking tot 'statutaire betrekkingen in de personeelsformatie' is essentieel voor het mandaatstelsel.

Tijdelijke contractuele aanstellingen in tijdelijke betrekkingen zijn krachtens de decreten zelf mogelijk in de gevallen die in de decreten worden opgesomd. Voorbeelden : voor een specifieke opdracht (artikel 104, § 2, 3°, van het gemeentedecreet en artikel 100, § 2, 3°, van het provinciedecreet), voor taken die een bijzondere expertise vereisen (art.104, § 2, 6°, resp. art. 100, § 2, 6°). Niet het mandaatstelsel biedt daarvoor een rechtsgrond, wel de bovenvermelde decretale bepalingen.

Het mandaatstelsel is volgens artikel 105, § 4, van het gemeentedecreet en artikel 101, § 4, van het provinciedecreet niet verplicht. Die artikelen stellen vast dat « de rechtspositieregeling in een mandaatstelsel kan voorzien. » De raden bepalen hun keuze ter zake zelf.

Het mandaat is een specifieke wijze van vervullen van een bepaalde vacante functie. Het gaat om functies waarvoor het bestuur het mandaat binnen de organisatie een geschikte formule vindt. Dat kan bijvoorbeeld een hogere lijnfunctie zijn, een staffunctie of een expertfunctie.

De mogelijkheid om het mandaat in te stellen is echter beperkt tot :

- 1° de 'decretale graden';
- 2° statutaire betrekkingen van niveau A en niveau B.

De voorbeelden hierboven geven aan voor welk soort functies het mandaatstelsel een meerwaarde kan hebben. Het mandaatstelsel wordt echter niet als een optimaal instrument gezien voor functies in de lagere niveaus. Vandaar de beperking van het mandaatstelsel in dit besluit tot de zogenaamde decretale graden en betrekkingen van niveau A en niveau B.

Artikel 80, § 2, tweede lid, bepaalt dat de raad in de rechtspositieregeling een lijst vaststelt van functies die

- bij mandaat worden vervuld;
- bij mandaat kunnen worden vervuld.

In het tweede geval betekent 'kunnen' dat de raad na de vaststelling van de lijst de discretionaire bevoegdheid behoudt om de functie bij mandaat te vervullen dan wel om een vaste aanstelling in statutair verband te doen. De aanstellende overheid maakt haar keuze dan bij de vacantverklaring van de functie.

Artikel 81

De raad bepaalt de duur van de mandaatperiode binnen de grenzen in dit artikel. Dat is :

- voor een mandaat in een 'decretale graad', een mandaatperiode van ten minste 7 jaar;
- voor een mandaat in een andere statutaire betrekking, een mandaatperiode van ten minste 5 jaar.

De termijn van 5 jaar stemt overeen met de bestaande sectorale afspraken daarover.

De termijn van 7 jaar voor een mandaat in een 'decretale graad' steunt op een dubbele zorg. Enerzijds wil de Vlaamse Regering vermijden dat de termijn gelinkt wordt aan een plaatselijke bestuurstermijn en zou leiden tot een spoilsysteem. Anderzijds vindt ze een tijdsspanne die voldoende continuïteit in deze sleutelfuncties mogelijk maakt en die verspilling van kennis en kunde voorkomt, wenselijk. De raad bepaalt of het mandaat na afloop van de mandaatperiode verlengbaar is en dus ook hoe vaak het mandaat verlengbaar is. Hij stelt de duur van de verlenging vast.

Artikel 82

De vervulling van een vacature bij mandaat is aan dezelfde procedures van bekendmaking en oproep tot kandidaatstelling onderworpen als de andere vacatures. Dat is ofwel :

- een externe oproep tot kandidaten (zoals voor de aanwervingsprocedure);

— een interne oproep tot kandidaten (zoals voor de bevorderingsprocedure of de procedure van interne personeelsmobiliteit).

Het artikel verwijst daarvoor naar de bepalingen van artikel 14, § 1 en artikel 15 (procedure bij aanwerving), naar artikel 69, § 3 (procedure bij bevordering) en naar artikel 78, 1° en 2°, (procedure bij interne personeelsmobiliteit).

Afdeling II. — De toegang tot de mandaatfuncties en de selectie

Artikel 83

Voor de mandaatfuncties gelden de algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden zoals voor de andere functies.

De artikelen die van toepassing zijn op de verschillende manieren om een vacante mandaatfunctie te vervullen, worden vermeld.

Artikel 83, 4°, is hier van belang. Wat ook de gekozen toegangsprocedure is, de kandidaten moeten in elk geval slagen voor een specifieke selectieprocedure voor de mandaatfunctie.

Artikel 84

De regels over de selectieprocedure die gelden bij aanwerving zijn mede van toepassing op de selectie voor een mandaatfunctie.

De specifieke test van de managements- en leiderschapscapaciteiten, vermeld in artikel 24, § 1 voor de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris en de provinciegriffier, en de proef over het financieel-economische inzicht, vermeld in artikel 24, § 2 voor de financieel beheerder van de gemeente en van de provincie gelden ook bij de selectie voor een mandaat in de vermelde graden als dat mandaat extern vervuld wordt.

Afdeling III. — Dienstverband, salarisschaal en functionele loopbaan

Artikel 85

§ 1. Over de aard van het dienstverband bepaalt het besluit het volgende.

— Als de geselecteerde kandidaat voor de mandaatfunctie een vast aangesteld statutair personeelslid van het bestuur is, gebeurt de aanstelling in statutair verband.

Er is geen verandering in de aard van het dienstverband. Het dienstverband blijft statutair, ook al wordt de mandaathouder niet vast maar tijdelijk aangesteld in die mandaatfunctie.

— Als de geselecteerde kandidaat voor de mandaatfunctie een contractueel personeelslid van het bestuur is, of een persoon van buiten het bestuur, dan gebeurt de aanstelling in de mandaatfunctie met een arbeidsovereenkomst, dus in contractueel verband.

De decreten voorzien niet in het tot 1991 nog bestaande dienstverband van 'tijdelijk statutair'. Het contractuele dienstverband is in vergelijking daarmee trouwens voordeliger voor de externe kandidaat.

De mandaathouder is onderworpen aan een proeftijd, waarvan de raad de duur bepaalt. We vestigen er de aandacht op dat de wet op de arbeidsovereenkomsten bepalend is voor de proeftijd van de mandaathouders die met een arbeidsovereenkomst aangesteld worden.

Artikel 35 is, met uitzondering van de verlengbaarheid van de proeftijd, van toepassing op de proeftijd. Op een ongunstige eindevaluatie van de proeftijd of van de tussentijdse evaluatie, vermeld in artikel 35, § 2, volgt het ontslag.

Artikel 86

De mandaathouder in een gewone mandaatfunctie krijgt de salarisschalen van de functionele loopbaan van de graad waarin zijn mandaatfunctie gesitueerd is. Hij krijgt de eerste schaal van de functionele loopbaan die verbonden is met zijn graad, behalve als hij op basis van ervaring aanspraak kan maken op de toekenning van schaalanciënniteit. Dan wordt hij overeenkomstig artikel 61 en 118 ingeschaald in overeenstemming met de reeds verkregen schaalanciënniteit.

Een mandaathouder in een 'decretale graad' zal de salarisschaal genieten die voor die graad is vastgesteld.

Artikel 87

Om de aantrekkelijkheid van het mandaat te verhogen kan de raad bepalen dat een mandaattoelage toegekend wordt (zie daarvoor artikel 150).

Afdeling IV. — De evaluatie, de verlenging en de beëindiging van het mandaat

Artikel 88

Dit artikel regelt de evaluatie van de mandaathouder.

Het eerste lid van § 1 verwijst voor de evaluatie van een mandaathouder in een decretale graad naar bepalingen in dit besluit (artikel 51 en 52) over de specifieke evaluatieprocedure voor de gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie.

Het tweede lid van § 1 verwijst naar de regels over de evaluatie tijdens de loopbaan (artikel 39 tot en met 50) in dit besluit. Die evaluatie is van toepassing op de mandaathouders in een 'niet-decretale graad'. Die mandaathouders hebben een functionele loopbaan zoals de andere personeelsleden en ze moeten aan de voorwaarden van die functionele loopbaan voldoen. Het is niettemin logisch dat de evaluatiecriteria specifiek afgestemd worden op de mandaatfunctie en op de resultaatsverbintenissen die gepaard gaan met de aanstelling in het mandaat. Een ongunstige evaluatie leidt tot ontheffing van het mandaat. Voor het effectief zover komt, moet men er rekening mee houden dat de mandaathouder een beroep tegen de ongunstige evaluatie kan indienen bij de beroepsinstantie, vermeld in artikel 50. Dat artikel is inderdaad ook van toepassing op de mandaathouders in een niet-decretale graad.

De positieve evaluatieresultaten van mandaathouders kunnen tot dezelfde positieve gevolgen aanleiding geven als voor niet-mandaathouders. Als de rechtspositieregeling aan een bepaald positief evaluatieresultaat een versnelling van de functionele loopbaan verbonden heeft, dan geldt die regel ook voor de mandaathouders in een functie met een functionele loopbaan.

§ 2 behelst een specifieke eindevaluatie van de mandaatperiode en regelt het gevolg daarvan. Dat is :

— de verlenging van het mandaat bij het door de raad bepaalde gunstige evaluatieresultaat van de mandaatperiode als de verlenging in de plaatselijke rechtspositieregeling vastgesteld is;

— de ontheffing van het mandaat als het resultaat van de eindevaluatie van de mandaatperiode ongunstig is en als het hoofd van het personeel de ongunstige evaluatie bevestigt na een beroep, of als de betrokkene geen beroep heeft aangetekend.

Vandaar dat in § 1 een uitzondering geformuleerd werd op het ontslag.

Het mandaat wordt verlengd bij besluit van de bevoegde aanstellende overheid. Die verlenging gaat niet gepaard met een procedure van bekendmaking en selectie voor de mandaatfunctie. De functie wordt verder uitgeoefend door de gunstig geëvalueerde mandaathouder.

Het laatste lid van § 2 bepaalt dat een mandaathouder na een ongunstige periodieke evaluatie of na een ongunstige eindevaluatie van zijn mandaatperiode, van zijn mandaat wordt ontheven. Dat is, gezien het belang van de functies die de mandaathouders uitoefenen, een logisch gevolg. Die bepaling verhindert niet dat de raad daaraan kan toevoegen dat de mandaathouder op proef van zijn mandaat wordt ontheven als hij bij toepassing van een tussentijdse evaluatie, als vermeld in artikel 35, § 2, een ongunstige evaluatie heeft gekregen.

Artikel 89

De ontheffing van het mandaat resulteert voor een statutair personeelslid in de terugkeer naar zijn vorige graad of, als dat mogelijk is, naar zijn vorige functie.

De contractuele mandaathouder die een ongunstige evaluatie krijgt voor de wijze waarop hij het mandaat uitoefent, of van wie de mandaatperiode afloopt, wordt uit de mandaatfunctie ontslagen. Dat gebeurt met inachtneming van de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Artikel 90

De beloning van een mandaathouder na de terugkeer naar zijn vorige graad wordt hierin vastgesteld. De regeling beoogt een gunstige terugvalpositie voor de mandaathouder.

Bij de terugkeer naar de vorige graad wordt de schaalanciënniteit opgebouwd in de schaal of schalen van de mandaatfunctie, overgedragen naar de functie waarnaar de mandaathouder terugkeert. Die regeling houdt rekening met de geleverde prestaties en is billijker dan een regeling waarbij de mandaathouder terugkeert naar de schaal in de functionele loopbaan die hij verworven heeft voor de aanvang van het mandaat en waarbij hij zijn schaalanciënniteit vanaf dat punt opnieuw zou moeten opbouwen.

Artikel 91

Dit artikel stelt, naast de beëindiging van het mandaat na een ongunstige evaluatie, nog twee andere omstandigheden vast, waarin het mandaat voortijdig een einde kan nemen voor een statutaire mandaathouder :

- op eigen verzoek van de mandaathouder;
- als de mandaathouder in een 'niet-decretaale graad' na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure een aanstelling in een andere betrekking krijgt;
- bij een eventuele herplaatsing na de vastgestelde medische ongeschiktheid, vermeld in artikel 99, § 1, tweede lid, en in artikel 101, § 1, eerste lid;
- als de mandaathouder met pensioen gaat.

De mandaathouder kan inderdaad vragen dat er een einde aan zijn mandaat gesteld wordt, bijvoorbeeld om persoonlijke redenen. De raad kan daar binnen de grenzen van de redelijkheid een voorwaarde over een opzegtermijn aan verbinden of bepalen dat het feitelijke vertrek uit de mandaatfunctie in onderling akkoord vastgesteld wordt (zie voor dat laatste ook de commentaar bij artikel 107).

Een mandaathouder in een 'niet-decretaale graad' verliest zijn recht niet om mee te dingen naar een bevordering naar een hogere graad of naar een aanwerving in een andere graad. Een mandaathouder in niveau B kan bijvoorbeeld meedingen naar een bevordering naar een betrekking van niveau A. De aanstelling van de mandaathouder in een andere betrekking na die bevordering impliceert automatisch het einde van het mandaat van de betrokkene.

De mogelijkheid wordt niet uitgesloten dat de mandaathouder om gezondheidsredenen niet meer in staat is het mandaat uit te oefenen, noch terug te keren naar zijn vorige functie en als gevolg daarvan herplaatst wordt volgens de regels van artikel 99 en 101.

De Raad van State vestigde er in zijn advies bij het ontwerpbesluit de aandacht op dat discriminatie op grond van leeftijd in strijd is met de non-discriminatiewetgeving en dat de bepaling over de duur van de mandaatperiode geen belemmering mag vormen voor de toegang tot een mandaat of voor de verlenging van een mandaat van kandidaten met een hogere leeftijd. In die logica is het niet uitgesloten dat een mandaathouder zijn mandaatfunctie voor de afloop van de mandaatperiode verlaat wegens pensionering. Voor de volledigheid wordt de mogelijke pensionering dan ook aan de opsomming in artikel 91 toegevoegd.

HOOFDSTUK II. — *Het opdrachthouderschap*

Een regeling over het opdrachthouderschap werd voor het eerst afgesproken in het sectoraal akkoord 2005-2007 voor het personeel van de lokale en regionale besturen van 28 oktober 2005. In tegenstelling tot die sectorale afspraak bestaat de beloning voor de opdracht in dit besluit voor het gemeentelijke- en provinciepersoneel niet in de toekenning van een hogere salarisschaal, maar in de toekenning van een toelage.

Artikel 92

De instelling van het opdrachthouderschap is facultatief. Het stelt de besturen in staat om personeelsleden in dienst gepast te kunnen belonen wanneer ze binnen hun functie belast worden met een project of een tijdelijke opdracht die hun werklust en hun verantwoordelijkheden verzwaaert en die extra eisen stelt.

Het opdrachthouderschap kan zowel op contractanten als op statutaire personeelsleden toegepast worden. Het opdrachthouderschap komt voor de contractanten wel neer op een ingreep in een fundamenteel element van hun arbeidsovereenkomst, namelijk de functie-inhoud. De toewijzing ervan aan een contractant veronderstelt dus de instemming van het personeelslid. Die instemming geldt overigens ook voor de voorwaarden waaronder het opdrachthouderschap uitgeoefend wordt.

Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid is een aangepaste beloning geen 'arbeidsrechtelijk' gevolg van een ingreep in de functie-inhoud. De mogelijkheid daartoe wordt daarom vastgesteld in de rechtspositieregeling.

Het opdrachthouderschap beperkt zich tot functies en personeelsleden van de niveau A, B en C.

Artikel 93

De toewijzing van de opdracht wordt overgelaten aan het hoofd van het personeel. Het betreft immers geen nieuwe aanstelling in een andere functie die het voorrecht is van de aanstellende overheid, maar een tijdelijke taaktoewijzing. Het hoofd van het personeel is als verantwoordelijke voor het dagelijks personeelsbeheer en voor de interne werking van het bestuur de geschikte persoon om de taaktoewijzing te doen. De toewijzing gebeurt echter niet op een willekeurige basis, maar op basis van kandidaturen na een bekendmaking aan personeelsleden die daartoe wegens de aard van hun functie in aanmerking komen.

De beperking tot personeelsleden die daartoe wegens de aard van hun functie in aanmerking komen, laat toe de opdracht doelgericht toe te wijzen, bijvoorbeeld aan personeelsleden die nuttige terreinkennis hebben voor de opdracht, aan personeelsleden die ervaring hebben met projectmatig werken en die daartoe de nodige vaardigheden ontwikkeld hebben. De kans dat personeelsleden met belangstelling en motivatie voor de opdracht aangetrokken worden, wordt zo vergroot.

Dit artikel stelt verder een eenvoudige procedure vast waarbij de kandidaturen voor de uitvoering van de opdracht getoetst worden aan de opdracht en aan de gestelde competentievereisten ervoor.

Artikel 94

De raad kan bepalen of de opdrachthouder bij wijze van beloning een toelage ontvangt. Die extra beloning is tijdelijk. Het moet duidelijk zijn dat ze slechts geldt voor de duur van de opdracht (zie ook artikel 151). Voor de contractant moet het tijdelijke karakter van die toelage en van de opdracht zelf duidelijk vastgesteld worden in een addendum bij de lopende arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. — *De waarneming van een hogere functie*

Artikel 95

Dit artikel sluit de waarneming in de zogenaamde decretale graden, met uitzondering van de toelage, uit van de regeling in dit besluit. De waarneming van de genoemde ambten en de voorwaarden waaronder dat gebeurt, zijn immers geregeld in het gemeentedecreet en het provinciedecreet.

Artikel 96 en artikel 97

Artikel 96 geeft aan de raad de mogelijkheid om de waarneming van een hogere functie op te nemen in de rechtspositieregeling. Dat is niet verplicht, maar facultatief, vandaar « de raad kan bepalen ».

Het bestuur kan op basis van het gemeentedecreet en het provinciedecreet een tijdelijk afwezig statutair of contractueel personeelslid altijd vervangen door een contractuele vervanger, of het kan bij een vacature de taken voorlopig herverdelen over meerdere personeelsleden. De formule van de waarneming van een hogere functie is dus niet de enige mogelijke oplossing. Ze biedt het voordeel dat interne personeelsleden die vertrouwd zijn met de werking van het bestuur of van de dienst waarin het personeelslid vervangen moet worden, op korte termijn ingeschakeld kunnen worden als dat echt nodig is.

Een personeelslid van een lagere graad die volgens de plaatselijke rechtspositieregeling toegang geeft tot de waar te nemen functie, kan de waarneming op zich nemen. Daaruit mag niet afgeleid worden dat de waarnemer aan de bevorderingsvoorwaarden voor de waar te nemen functie moet voldoen. Die verplichting zou onpraktisch kunnen zijn in kleine besturen. Het is echter niet uitgesloten dat de raden voorwaarden vaststellen waaraan de waarnemer moet voldoen.

Artikel 96, § 1, regelt de waarneming door een vast aangesteld statutair personeelslid in een functie waarvan de titularis tijdelijk afwezig is, of die definitief vacant is. § 3, tweede lid, bepaalt dat de waarneming beloond kan worden met een toelage (zie ook artikel 143 en 144).

In tegenstelling tot het opdrachthouderschap is de waarneming, hoewel tijdelijk, een aanstelling in een andere functie. Daarom gebeurt ze door de aanstellende overheid. Als verantwoordelijke voor de goede werking van de diensten en voor de continuïteit gebeurt dat met inspraak van het hoofd van het personeel.

Artikel 96, § 2, houdt een begrenzing in van de duur van de waarneming van een vacante hogere functie. In vergelijking met het koninklijk besluit van 19 april 1962 betreffende de toekenning van een toelage wegens hogere functies aan het provinciaal en gemeentelijk personeel, waarin de duur beperkt was tot zes maanden, is dit besluit soepeler. Het houdt rekening met de tijd die sommige aanwervingsprocedures, gaande van de vacantverklaring en bekendmaking tot en met de selectie van de kandidaten, in beslag nemen. Een verlenging is dus mogelijk als dat nodig is. De beperking in de tijd voorkomt misbruiken en een eventueel stilzitten van het bestuur om de functie, die belangrijk genoeg bevonden wordt voor een tijdelijke waarneming, volgens de normale procedures te vervullen.

De formule van de waarneming van een hogere functie ontleent haar nut aan het feit dat de waarnemer alle verantwoordelijkheden draagt die normaal bij de hogere functie horen. Dat element verantwoordt de aanstelling door de aanstellende overheid en de mogelijke toekenning van een toelage.

Artikel 97 regelt hoe de een hogere functie door een intern contractueel personeelslid kan waargenomen worden (in tegenstelling tot een externe vervanger). De instemming van het personeelslid is vereist. De waarneming in een betrekking die niet vacant is, mag de duur van twee jaar niet overschrijden. Een en ander moet arbeidsrechtelijk zorgvuldig uitgewerkt worden in het addendum bij de bestaande arbeidsovereenkomst, zodat er later, bij afloop van de tijdelijke waarneming geen problemen of betwistingen ontstaan, waarbij het personeelslid zijn aanstelling in de functie claimt of een opzegging eist bij de terugkeer naar zijn oude functie. De regeling voor de statutaire personeelsleden verplicht niet tot de toekenning van een toelage. Men moet er zich rekenschap van geven dat het ontbreken van een overeenstemmende beloning in verhouding tot de functie bij contractuele aanstelling in een hogere functie geen optie is. De contractant die de hogere functie waarneemt, heeft aanspraak op het salaris dat hij zou genieten als hij in de functie aangesteld zou zijn.

TITEL V. — *De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid*

HOOFDSTUK I. — *De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van dezelfde rang*

Algemene toelichting

'Ambtshalve' herplaatsing betekent dat de oorzaak van de herplaatsing te vinden is in het ambt of de functie. Die vorm van herplaatsing gebeurt op initiatief van het bestuur of ingevolge de omstandigheden, die limitatief opgesomd worden in dit besluit.

De ambtshalve herplaatsing gaat uiteraard niet gepaard met een vacantverklaring van een betrekking, noch met een oproep tot kandidaten. Ze maakt dan ook geen deel uit van de procedures voor de vervulling van betrekkingen, vermeld in titel III, artikel 8 en 9, en mag zeker niet verward worden met de procedure van interne personeelsmobiliteit in titel III, hoofdstuk X. De ambtshalve herplaatsing is een uitzonderingstoestand die een oplossing biedt voor specifieke probleemsituaties.

Artikel 98

De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing, die niet tijdelijk is maar resulteert in een nieuwe vaste aanstelling. Vooraf wordt daarover een gesprek met het personeelslid gevoerd. De randvoorwaarden in dit artikel (passende functie, gesprek vooraf) moeten voorkomen dat de herplaatsing het karakter zou krijgen van 'dwangarbeid', of bestraffing. Het betrokken personeelslid moet de gelegenheid krijgen zich op het gesprek voor te bereiden. Het wordt daartoe tijdig op de hoogte gebracht van het voorstel of de voorstellen van herplaatsing, meer in het bijzonder van de arbeidsvoorwaarden en de functie-inhoud verbonden met de voorgestelde functie of functies. Het personeelslid wordt ook tijdig voor het gesprek uitgenodigd.

De Raad van State benadrukte in zijn advies dat de aanstellende overheid het personeelslid voor een herplaatsingsbeslissing niet alleen moet horen, maar ook de overige beginselen van behoorlijk bestuur moet respecteren. Het begrip « passende functie » moet in die zin geïnterpreteerd worden. Het beoogt de evenredigheid, en houdt in dat een herplaatsing in een functie van dezelfde rang gebeurt in een evenwaardige functie en niet uitmondt in een degradatie. Er moet ook een redelijk verband zijn tussen de aanleiding voor de herplaatsing (gezondheid of evaluatie,) en de voorgestelde functie of functies. De overheden moeten rekening houden met de competenties en de belangstellingssfeer van het personeelslid. De herplaatsingsbeslissing zelf is onderworpen aan de wettelijke motiveringsplicht.

Artikel 99

Dit artikel somt de concrete omstandigheden op waarin toepassing gemaakt wordt van de ambtshalve herplaatsing.

§ 1. Als een statutaire betrekking op korte termijn wordt geschrapt in de formatie en dus niet in overgang als vermeld in artikel 5, § 2, 2°, behouden blijft, is een snelle herplaatsing van het personeelslid noodzakelijk. Op die manier wordt vermeden dat het personeelslid in een toestand van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing komt. Ook als de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing, vermeld in artikel 192, § 1, 1°, bij het bestuur niet bestaat, volgt herplaatsing na schrapping van de betrekking.

Alleen de ambtshalve herplaatsing na afschaffing van een betrekking heeft voorrang op de procedures voor de vervulling van betrekkingen, vermeld in artikel 8 en 9.

De raad kan de ambtshalve herplaatsing ook van toepassing maken om een vast aangesteld statutair personeelslid dat door een bevoegde gezondheidsdienst niet meer geschikt bevonden wordt om zijn functie nog langer uit te oefenen, te herplaatsen in een functie die wel nog met zijn gezondheidstoestand verenigbaar is. De formulering een 'bevoegde gezondheidsdienst' slaat zowel op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer als op de medische experts van de federale gezondheidsdienst Medex. Van beide instanties kan een advies tot herplaatsing om gezondheidsredenen uitgaan. Herplaatsing om gezondheidsredenen op advies van de arbeidsgeneesheer is mogelijk, lang voor er sprake is van de behoorlijk vastgestelde definitieve medische ongeschiktheid die aanleiding geeft tot vervroegde pensionering. Ook als het bestuur het personeelslid voor pensionering doorverwijst naar Medex, dan nog kan die instantie een pensionering afwijzen en herplaatsing aanraden.

Voor de volledigheid vestigen we de aandacht op de functies die krachtens de welzijnswetgeving medische geschiktheid vereisen. Artikel 72 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers bepaalt dat de werkgever ertoe gehouden is « de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van die laatste, door hem ander werk te geven, tenzij als dat noch technisch noch objectief mogelijk is of als dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. » Dat artikel is zowel op contractuele personeelsleden als op statutaire personeelsleden van toepassing.

§ 2 van dit artikel biedt de mogelijkheid van herplaatsing van een vast aangesteld statutair personeelslid naar een gepaste functie na een ongunstige evaluatie of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. De raad kan die regeling in de rechtspositieregeling vaststellen.

De herplaatsing is in voorkomend geval geen recht in hoofde van het personeelslid. Of de toepassing ervan wenselijk is, moet blijken uit de evaluatie. Het is mogelijk dat het personeelslid niet over de hele lijn zwak scoort en over sterke punten beschikt die in zijn functie echter niet doorslaggevend zijn. Het personeelslid komt met de competenties misschien beter tot zijn recht in een andere functie. Als de evaluatie dus aanwijzingen bevat dat de zwakke prestaties of de ongeschiktheid eerder het gevolg zijn van een ongelukkige jobtoewijzing dan van een gebrek aan capaciteiten of inzet, kan herplaatsing een oplossing bieden. De herplaatsing moet dus op een zinvolle wijze gehanteerd worden. Er moet bovendien een passende vacature zijn.

Artikel 100

Voor de toepassing van de ambtshalve herplaatsing na ambtsopheffing of na een ongunstige evaluatie of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid is een vacature noodzakelijk. Dat geldt niet voor de herplaatsing in een andere functie om gezondheidsredenen. Als er geen vacature is, kan tijdelijk buiten de formatie een gepaste functie voor het betrokken personeelslid gecreëerd worden. Die dooft uit met het vertrek van het personeelslid of de definitieve herplaatsing in een vacante functie.

Dit artikel bepaalt ook dat de ambtshalve herplaatsing van overtallige personeelsleden voorrang heeft op de procedures om vacante betrekkingen te vervullen, vermeld in artikel 8 en 9. Deze regel voorkomt dat men personeelsleden nodeloos in de stand beschikbaar stelt met een wachtgeld hoewel er gepaste functies beschikbaar zijn. Een dergelijke praktijk zou trouwens niet verenigbaar zijn met het zuinigheidsbeginsel. Als er meer personeelsleden overtalig zijn en voor herplaatsing in aanmerking komen, bepaalt de raad de voorrangsregels. Die zullen in eerste instantie betrekking hebben op de geschiktheid voor de functie, rekening houdend met de competentievereisten daarvoor en op dienstanciënniteit. Het personeelslid behoudt ook bij de ambtshalve functiewijziging de verworven schaal en schaalanciënniteit. De eventuele overdracht van graadanciënniteit wordt geregeld door artikel 59, § 2.

HOOFDSTUK II. — *De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van een lagere graad*

Artikel 101

In dit artikel wordt niet concreet ingevuld wat onder een lagere graad wordt verstaan, behalve voor de toepassing van de herplaatsing als gevolg van een negatieve evaluatie van de proeftijd na een bevordering. In dat geval keert het personeelslid terug naar zijn vorige functie of naar een functie van zijn vorige graad als zijn functie niet meer vacant is. In de andere in dit artikel opgesomde gevallen is er ruimte voor de meest geschikte oplossing. Dat kan een herplaatsing in een functie van een naast lagere graad zijn, of zelfs in een functie in een graad van een lager niveau.

In § 2 wordt in de mogelijkheid voorzien van een vrijwillige demotie om functionele of persoonlijke redenen. Een vast aangesteld statutair personeelslid kan daar eventueel eenmaal in zijn loopbaan om verzoeken. Het ligt voor de hand dat dit een uitzonderlijke procedure is in uitzonderlijke omstandigheden. De achtergrond van het verzoek om demotie kan zowel functiegebonden zijn als van persoonlijke aard. 'Functiegebonden' kan verband houden met de taakhoud of met het functieprofiel, maar bijvoorbeeld ook met de inhoud van de personeelsevaluatie.

Deze vorm van herplaatsing staat ook open voor titularissen van de decretale graden. Dat is niet onbelangrijk aangezien ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde graad niet mogelijk is voor een titularis van een decretale graad.

De regeling slaat op de vast aangestelde statutaire personeelsleden.

De toelichting bij artikel 98 in dit Verslag over de betekenis van « passende functie » en over het voorafgaande gesprek, geldt a fortiori ook voor de herplaatsing om gezondheidsredenen of op verzoek in dit artikel.

Artikel 102

In dit artikel worden, naargelang van het toepassingsgebied en de vorm van herplaatsing de gevolgen op het salaris, de salarisschaal of de schaalanciënniteit vastgesteld.

De bepalingen van § 1, eerste lid, van dit artikel zijn ingegeven door billijkheid en beogen de beperking van het financiële verlies na een herplaatsing in een lagere graad om gezondheidsredenen. De 'lagere graad' waarin het personeelslid herplaatst wordt, wordt in dit hoofdstuk niet gedefinieerd. Dat biedt ruimte voor keuzes, waarbij de verschillen tussen de nieuwe en de vorige graad kleiner of groter kunnen zijn, in redelijke verhouding tot de concrete problematiek die aanleiding geeft tot de herplaatsing. Om de geldelijke gevolgen van dat verschil op te vangen bepaalt § 1 dat rekening gehouden wordt met het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het personeelslid in zijn vorige graad heeft verworven. Daarbij zijn er verschillende oplossingen mogelijk naargelang van de appreciatie van het concrete geval. Als de herplaatsing gebeurt in een veel lagere graad, kan een garantie voor het behoud van het salaris vastgesteld worden. Dan behoudt het herplaatste personeelslid zijn salaris zolang dat gunstiger is dan het salaris dat het zou krijgen bij een inschaling in een schaal van de functionele loopbaan van zijn nieuwe graad. De garantie betreft alleen het salaris. Het personeelslid stroomt niet verder door in zijn oude salarisschaal of in zijn oude functionele loopbaan. Als het verschil in rang na herplaatsing minder groot is en er is een reëel perspectief op een functionele loopbaan, kan de inschaling in de eerste schaal van de functionele loopbaan vastgesteld worden, met verdere doorstroming in de nieuwe functionele loopbaan. Men kan ook rekening houden met opgebouwde schaalanciënniteit en die schaalanciënniteit overdragen op de salarisschalen van de lagere graad. De raad kan de regel van § 1 zondermeer overnemen in de rechtspositieregeling of kan de toepassing ervan nader regelen in overeenstemming met de toelichting hierboven.

Een vast aangesteld statutair personeelslid dat na een ongunstige evaluatie van de proeftijd na bevordering terugkeert naar zijn vorige functie of naar een andere functie van zijn vorige graad, krijgt uiteraard zijn vorige salarisschaal en de daarin verworven schaalanciënniteit terug. Het personeelslid draagt ook schaalanciënniteit over voor de periode, gepresteerd in de hogere graad.

Het vaste statutaire personeelslid wordt na een vrijwillige demotie ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan van zijn nieuwe graad, waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil vertoont met het maximumbedrag van de salarisschaal die het in zijn vorige graad genoot. De schaalanciënniteit wordt overgedragen. Ook die regeling is ingegeven door billijkheid. Ze erkent de prestaties die in het verleden geleverd werden. Een verplichting om het personeelslid na deze vorm van demotie in de eerste schaal van zijn nieuwe functionele loopbaan in te schalen zonder schaalanciënniteit, zou er overigens toe leiden dat de formule in de praktijk ontoepasbaar wordt omdat ze te nadelig is.

TITEL VI. — Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging

HOOFDSTUK I. — *Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid*

Algemene toelichting

De opschriften van hoofdstuk I en hoofdstuk II van deze titel geven aan dat de regeling zich beperkt tot de statutaire personeelsleden. De definitie van 'statutair personeelslid' is terug te vinden in artikel 2, 9°: « elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband, evenals het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband ».

Naast de eenzijdige aanstelling zijn de specifieke ontslagformules een essentieel punt van verschil tussen de statutaire en de contractuele tewerkstelling. De gevallen van het 'verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid' en van definitieve ambtsneerlegging zijn het correlaat van die eenzijdige aanstelling.

Het ontslag van contractuele personeelsleden wordt daarentegen volledig beheerst door het arbeidsrecht waarvoor de Vlaamse Regering niet bevoegd is. De manieren waarop de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten een einde nemen, zijn geregeld in de wet van 3 juni 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Voor sommige categorieën van contractuele werknemers zijn er bovendien specifieke regels voor de beëindiging van de arbeidsrelatie. Dat is onder meer het geval voor gesco-overeenkomsten, startbaanovereenkomsten...

Contractuele personeelsleden kunnen zoals de statutaire personeelsleden ontslagen worden na een ongunstige evaluatie die niet gevolgd wordt door een prestatieverbetering. Dat doet echter geen afbreuk aan het feit dat de arbeidsrelatie, onafhankelijk van de periodieke beoordeling, altijd verbroken kan worden binnen de termen van de wet.

Contractuele personeelsleden zijn bovendien onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers. Statutaire personeelsleden, met uitzondering van statutaire personeelsleden op proef, zijn dat niet. Vast aangestelde statutaire personeelsleden hebben bovendien een specifiek pensioenstelsel en een specifieke pensioenwetgeving. Die factoren beïnvloeden in belangrijke mate de ontslagregeling. De vastheid van tewerkstelling die het statutaire dienstverband kenmerkt, en de ontslagbeperking hangen daarmee samen.

In deze titel worden de gemeenschappelijke krijtlijnen getrokken in verband met de omstandigheden waarin een statutair personeelslid de hoedanigheid van statutair personeelslid verliest of ontslagen wordt. De procedurevoorschriften en eventuele andere voorwaarden zijn eerder beperkt gehouden. De raden zullen daaraan zelf waar nodig vorm geven op een wijze die de gelijke behandeling en de rechtszekerheid garandeert.

Artikel 103

‘Met behoud van de toepassing van andere wettelijke en decretale bepalingen’

Naast het bepaalde in dit besluit geven ook de wettelijke bepalingen (in brede zin) over de definitief vastgestelde ongeschiktheid om medische redenen na een langdurige afwezigheid wegens ziekte en de vroegtijdige invaliditeit aanleiding tot ontslag. Beide worden vastgesteld door de bevoegde federale gezondheidsdienst (nu Medex, voorheen Administratieve Gezondheidsdienst). Omdat die materies tot het bevoegdheidsdomein van de federale overheid behoren, worden ze niet in dit besluit geregeld.

Decretale bepalingen die naast dit besluit van toepassing zijn, zijn de bepalingen over de tucht in het gemeentedecreet en het provinciedecreet. Daaronder worden het ambtshalve ontslag om tuchtredeken en de afzetting verstaan. De decretale bepalingen over tucht krijgen uitvoering in het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutair gemeentepersoneel in uitvoering van de artikels 129, 136 en 143 van het gemeentedecreet en voor het statutair provinciepersoneel in uitvoering van de artikels 125, 132 en 139 van het provinciedecreet (*Belgisch Staatsblad*, 12 januari 2007).

Artikel 104

Dit artikel bepaalt wanneer er ambtshalve een einde gemaakt wordt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid. ‘Ambtshalve’ betekent in deze context dat het ontslag volgt in de omstandigheden die in dit artikel worden opgesomd. De aanstellende overheid, die tegelijk ook de ontslaggevende overheid is, kan alleen maar akte nemen van het feit dat het betrokken statutaire personeelslid zijn hoedanigheid van statutair personeelslid verliest en ze beslist op basis van die vaststelling tot ontslag.

De opsomming in dit artikel is ook relevant om wat er niet in vermeld wordt, meer bepaald de afschaffing van betrekkingen. Het feit dat een statutair personeelslid zijn betrekking verliest, geeft dus geen aanleiding tot het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en tot ambtshalve ontslag. De oplossingen voor het wegvalen van de betrekking zijn : het behoud ervan in overgangsregeling, de onmiddellijke ambtshalve herplaatsing, de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing.

Met 1° worden de onregelmatig aangestelde statutaire personeelsleden bedoeld (pro memorie : zowel die op proef als de vast aangestelde). Dat zijn de personeelsleden wier statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden, bijvoorbeeld omdat ze niet voldeden aan diplomavooraarde of aan een andere aanwervingsvoorwaarde.

Het ontslag moet in dat geval gegeven worden binnen de termijn van zestig dagen die loopt tussen de aanstellingsdatum van het personeelslid en de uiterste datum voor een eventueel verzoek tot nietigverklaring van de aanstellingsbeslissing bij de Raad van State en als er al een aanvechting lopende is, binnen de termijn dat de procedure loopt. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid kan geen aanleiding meer geven tot het geven van een ambtshalve ontslag als die datum verstreken is, tenzij er, zoals vermeld in het laatste lid van dit artikel, sprake is van arglist of bedrog vanwege het personeelslid.

Het ambtshalve ontslag gaat niet in met terugwerkende kracht, bijvoorbeeld tot de dag van de aanstelling, maar gaat in op de datum die vastgesteld wordt in de ontslagbeslissing en als daarin geen datum vermeld wordt, op de datum van de ontslagbeslissing zelf. Er is ook geen sprake van terugvordering van loon voor geleverde prestaties. Het personeelslid dat door arglist of bedrog de hoedanigheid van statutair personeelslid verliest, wordt op staande voet ontslagen, ook als de feiten vastgesteld werden na de vermelde termijn van zestig dagen.

De juridische begrippen ‘arglist of bedrog’ staan voor bewuste misleiding en kwaad opzet door : het geven van leugenachtige informatie, het bewust achterwege houden van informatie, nalatigheid in het verstrekken van gegevens of informatie...

2° Het personeelslid is zelf verantwoordelijk voor het verlies van de nationaliteit die voor de functie vereist is. Het gaat hier niet enkel om het verlies van de Belgische nationaliteit, maar ook om het verlies van om het even welke andere nationaliteit die conform het Europese en het Belgische recht toegang geeft tot de vaste aanstelling in die functie.

Het verlies van één enkel recht van de burgerlijke en politieke rechten is voldoende voor het ontslag van ambtswege.

Met de medische ongeschiktheid wordt in dit geval alleen de medische ongeschiktheid bedoeld die door de bevoegde federale gezondheidsdienst (nu Medex, voorheen Administratieve Gezondheidsdienst) behoorlijk wordt vastgesteld nadat het personeelslid zijn ziektekrediet heeft opgebruikt. De bepaling houdt dus geen verband met de medische geschiktheid die vereist is krachtens de wetgeving betreffende het welzijn op het werk. In tegenstelling tot vroeger moet die geschiktheid immers vastgesteld zijn voor de aanstelling in de betreffende functie.

3° Bij een niet toegestane afwezigheid van meer dan 10 dagen die op geen enkele wijze kan worden gerechtvaardigd, steunt het ontslag van ambtswege op de premisse dat het personeelslid op eigen initiatief uit dienst is getreden. Na een toegestane afwezigheid slaat op diverse vormen van verlof, op diverse vormen van non-activiteit en op beschikbaarheid wegens ziekte of ambtsopheffing.

Voor de toepassing van 3° is het ontbreken van een ‘geldige reden’ doorslaggevend. Het ontbreken van een attest of van informatie vanwege het personeelslid kan niet zomaar gelijkgesteld worden met het ‘ontbreken van een geldige reden’. Een en ander kan immers het gevolg zijn van overmacht.

4° Bepaalde straffen houden automatisch het verlies in van het recht om een openbaar ambt uit te oefenen. In andere gevallen is het verlies van dat recht een gevolg van een uitspraak van een hof of rechtbank.

Artikel 105

Artikel 105, § 1 bepaalt dat de raad een verbrekingsvergoeding kan vaststellen als de onregelmatige aanstelling van het statutaire personeelslid niet het gevolg is van arglist of bedrog vanwege het personeelslid. De raad bepaalt de hoogte van die verbrekingsvergoeding in verhouding tot de duur van de statutaire tewerkstelling. Hij kan zich daarvoor inspireren op de verbrekingsvergoeding die op contractuele bedienden van toepassing is.

In de andere gevallen kan het ambtshalve ontslag niet gepaard gaan met een opzeggingstermijn of een verbrekingsvergoeding. Met uitzondering van de medische ongeschiktheid die dan ook gevolgd wordt door een pensionering, gaat het immers om een fout of zelfs een zware tuchtfout waarvoor het personeelslid zelf verantwoordelijk is.

§ 2 bepaalt niettemin dat het personeelslid voor de ontslagbeslissing door de bevoegde overheid wordt gehoord. Het horen moet het personeelslid beschermen tegen willekeur of tegen een onzorgvuldige beslissing. Als de feiten echter onomstotelijk vaststaan, verandert het horen niets aan de gevolgen ervan en heeft de overheid geen appreciatierecht over het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid. Met horen wordt ook gelijkgesteld de schriftelijke uitnodiging van het personeelslid of andere inspanningen om het personeelslid effectief te bereiken om gehoord te worden, als dat personeelslid daarvoor niet komt opdagen.

Dit artikel bepaalt ook dat het ontslag van ambtswege schriftelijk wordt betekend. Er worden in dit besluit geen verdere pleegvormen opgelegd. De raden bepalen die zelf.

Het laatste lid van § 2 van dit artikel vermeldt dat het personeelslid geïnformeerd wordt over de verplichtingen van de twee partijen die ervoor zorgen dat het personeelslid toegang heeft tot het socialezekerheidsstelsel.

Het personeelslid wordt ervan op de hoogte gebracht :

1° of het onderworpen is aan de bepalingen van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen;

2° en zo ja, welke concrete maatregelen de overheid en hijzelf binnen een bepaalde termijn moeten treffen voor de vrijwaring van zijn socialezekerheidsrechten (betalingen van de noodzakelijke bijdragen voor de toegang tot het stelsel van de werkloosheid, van de ziekteverzekering sector uitkeringen, en van de moederschapsverzekering; inschrijving als werkzoekende binnen dertig dagen of inlevering van attest van ziekte of invaliditeit).

Het is de bedoeling te voorkomen dat het betrokken personeelslid louter door een gebrek aan informatie de toegang tot de vermelde socialezekerheidsrechten zou verliezen.

Het statutaire personeelslid op proef van de gemeente is krachtens artikel 10 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders onderworpen aan het sociale zekerheidsstelsel van de werknemers. Het ontslag van ambtswege tijdens de proeftijd heeft dus geen impact op de socialezekerheidsrechten van het betrokken personeelslid en de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen is in dat geval niet van toepassing (artikel 7, § 1, tweede puntje, van genoemde wet).

In de praktijk blijken de statutaire personeelsleden op proef van de provincies vaak dezelfde socialezekerheidsregeling te hebben als de vast aangestelde statutaire personeelsleden. De bovengenoemde wet van 20 juli 1991 is in dat geval op die personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK II. — *De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid*

Ook de bepalingen van dit hoofdstuk zijn beperkt tot het vast aangestelde statutaire personeelslid en het statutaire personeelslid op proef. De hier vermelde ontslagvormen (vrijwillig ontslag en ontslag wegens vastgestelde beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie) zijn, wat de contractuele personeelsleden betreft, immers eveneens onderworpen aan de arbeidsrechtelijke voorschriften.

De ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid is de tegenhanger van de statutaire aanwerving.

Artikel 106

Naast de ambtsneerlegging bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd of bij de vervroegde pensionering geven twee omstandigheden aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging : het vrijwillig ontslag op initiatief van het personeelslid en het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie op initiatief van de aanstellende overheid. Het artikel maakt wel een onderscheid tussen het statutaire personeelslid op proef enerzijds en het vast aangestelde personeelslid anderzijds. Voor die laatste categorie wordt voor de volledigheid verwezen naar de ambtsneerlegging bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd of het vervroegde pensioen. Die verlopen volgens de regels vastgesteld door de federale overheid en worden in dit besluit niet nader geregeld. Bedoeld wordt de pensionering op de normale wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar of de vervroegde pensionering tussen 60 en 65 jaar.

Een specifieke vorm van vervroegde pensionering is de ambtshalve pensionering met toepassing van artikel 83 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen. Dat artikel bepaalt dat het vast aangestelde statutaire personeelslid dat 60 jaar is geworden en dat niet definitief ongeschikt werd verklaard, ambtshalve wordt gepensioneerd als het 365 kalenderdagen afwezig is geweest wegens ziekte, te rekenen van de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 107

Een statutair personeelslid dat het bestuur wenst te verlaten brengt het bestuur daarvan schriftelijk op de hoogte.

Dit artikel bepaalt dat de datum van definitief vertrek uit de dienst bij een vrijwillig ontslag geregeld wordt in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en het bestuur. Aan die regeling wordt de voorkeur gegeven boven dwangmatige bepalingen over opzeggingstermijnen die het personeelslid eenvoudigweg kan negeren door gewoon afwezig te blijven of die zinledig worden bij een statutaire aanstelling bij een andere overheid. De regeling biedt de meeste garanties voor een afspraak die op een redelijke wijze met de belangen en de concrete omstandigheden van beide partijen rekening houdt. Er wordt van beide partijen verwacht dat ze daarvoor oog hebben. Er wordt ook van beide partijen verwacht dat ze zich aan die afspraak houden.

Artikel 108

Dit artikel maakt voor het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid een onderscheid tussen het statutaire personeelslid op proef (§ 1) en het vast aangestelde statutaire personeelslid (§ 2).

Voor het ontslag tijdens de proeftijd of bij afloop van de proeftijd stelt de raad de procedurevoorschriften en termijnen vast op een wijze die in verhouding staat tot de statutair bepaalde duur van de proeftijd. Voor bepaalde niveaus of personeelscategorieën is de duur van de proeftijd beperkt, bijvoorbeeld tot één maand. Voor andere functies geldt een proeftijd van zes of tien maanden. De opzeggingstermijn kan hieraan aangepast zijn. De minimumtermijn van drie maanden die geldt voor de vast aangestelde personeelsleden is om die reden een mogelijkheid en geen verplichting.

§ 1 van dit artikel vermeldt dat het statutaire personeelslid op proef 'in voorkomend geval', dus als de wet van toepassing is, geïnformeerd wordt over de verplichtingen van de twee partijen om ervoor te zorgen dat het personeelslid toegang heeft tot de sociale zekerheid. Het ontslag na ongunstige evaluatie van de proeftijd heeft geen gevolg op de socialezekerheidsregeling van het statutaire personeelslid op proef van de gemeente en de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen is in dat geval niet van toepassing (artikel 7, § 1, tweede puntje, van de vermelde wet). Als het statutaire personeelslid op proef van de provincie aan hetzelfde socialezekerheidsstelsel onderworpen werd als dat van het vast aangestelde statutaire personeelslid, dan is de bovengenoemde wet van 20 juli 1991 wel van toepassing. « Rekening houdend met de socialezekerheidsregeling die van toepassing is » slaat op dat eventuele verschil.

§ 2 regelt het ontslag wegens definitief vastgestelde ongeschiktheid van het vast aangestelde statutaire personeelslid. De bovenvermelde wet van 20 juli 1991 is alleszins van toepassing op het vast aangestelde statutaire personeelslid dat ontslagen wordt.

De minimale opzeggingstermijn van het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt vastgesteld. Die bedraagt in alle gevallen ten minste drie maanden. De raad kan voor een statutaire tewerkstelling van vijf jaar of meer bij het bestuur bepalen dat de opzeggingstermijn wordt vastgesteld in verhouding tot de « totale duur van de statutaire tewerkstelling ». Daarmee wordt het mogelijk de totale duur van de statutaire tewerkstelling, ongeacht bij welke overheid, te verrekenen in de opzeggingstermijn. Een personeelslid kan vroeger enkele jaren bij een andere overheid gewerkt hebben en bij zijn nieuwe werkgever geconfronteerd worden met een ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Het gebruik van die mogelijkheid wordt aan het bestuur overgelaten. Het kan zich voor de totale duur van de opzeggingstermijn inspireren op de regeling voor bedienden in de privésector. De hoogte van het loon wordt in dit besluit niet als relevante factor voor de opzeggingstermijn vastgesteld.

De bepalingen in dit besluit betreffen het noodzakelijke minimum. De raden kunnen eventueel bepalingen opnemen over de status van het personeelslid tijdens de opzeggingstermijn, over een eventuele inkorting van de opzeggingstermijn in onderlinge overeenkomst en over eventuele faciliteiten om naar ander werk te zoeken.

TITEL VII. — Het salaris

Titel VII Het salaris bepaalt op welke manier het salaris van de personeelsleden berekend en betaald wordt.

De titel is verdeeld in vier hoofdstukken. Hoofdstuk I bevat een aantal algemene bepalingen over de salarisschalen van de personeelsleden en hoe die tot stand komen. Hoofdstuk II behandelt de geldelijke anciënniteit : de valorisatie van vroegere diensten en de verdere opbouw van geldelijke anciënniteit. Hoofdstuk III bevat een aantal bijzondere bepalingen over onder andere de berekening van het salaris bij bevordering, de eventuele overdracht van schaalanciënniteit en de salarisschalen van de topgraden van (adjunct-) gemeentesecretaris, provinciegriffier en financieel beheerder van de gemeente en de provincie. Hoofdstuk IV ten slotte bevat een aantal bepalingen over de praktische uitbetaling van het maandsalaris.

Een aantal overgangsbepalingen i.v.m. het salaris werden, conform de legistieke voorschriften, gegroepeerd aan het einde van dit besluit.

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 109 en 110

Deze artikelen definiëren het begrip salarisschaal en duiden aan hoe naar de verschillende salarisschalen verwezen wordt met een lettercijfercode. De laatste bepaling is niet van toepassing op de graden van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie. De salarisregels daarvoor staan in artikel 122 tot en met 126.

Artikel 111

De raad stelt de salarisschalen vast voor zijn personeel. Daarbij is hij echter gebonden aan de salarisschalen die in artikel 111, § 1, aan de graden verbonden worden, zoals weergegeven met de lettercijfercode. Bij de opsomming van de graden wordt de rangindeling ervan vermeld, met de ermee overeenkomende salarisschalen. Er wordt verwezen naar artikel 63 tot en met 67 van dit besluit over de functionele loopbanen die van toepassing zijn voor de doorstroming in de verschillende salarisschalen, verbonden met een graad.

We herinneren aan de uitzonderingsbepaling in artikel 1, tweede lid. Het verplegend en verzorgend en het medisch en paramedisch personeel van de federaal gefinancierde verzorgingsinstellingen van de gemeenten krijgt de salarisschalen en functionele loopbanen zoals het OCMW-personeel in een federaal gefinancierde verzorgingsinstelling. Het betreft de salarisschalen en functionele loopbanen BV1-BV3, C3-C4, C1-C3 e.d. Voor het begeleidend personeel in een instelling als vermeld in artikel 1, derde lid, worden uit de salarisschalen, vermeld in artikel 111, § 1 en § 2, tweede lid, de salarisschalen gekozen die het best overeenstemmen met de barema's, vastgesteld in de subsidieregels van de Vlaamse overheid.

De salarisschaal van de gemeentesecretaris of van de provinciegriffier is binnen het bestuur de hoogste salarisschaal. Dat geldt als regel voor de vaststelling van de salarisschalen van het overige personeel. Met binnen de gemeentelijke of provinciale organisatie' worden de gemeentelijke diensten bedoeld en niet de extern verzelfstandigde agentschappen, zoals het autonoom gemeentebedrijf of provinciebedrijf of het extern verzelfstandigd agentschap naar privaatrecht.

Het tweede lid van § 2 verwijst naar de uitgewerkte salarisschalen in bijlage II van het besluit. Er wordt op gewezen dat die salarisschalen, mét de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding, integraal van toepassing zijn.

Alle salarisschalen van de personeelsleden (behalve die van de topgraden) stemmen overeen met de sinds 1997-1998 bestaande salarisschalen. Alleen voor het E-niveau werd een minieme aanpassing van sommige salaristrappen uitgevoerd, zodat de laagste salaristrappen in salarisschaal E1 zich niet langer bevinden onder het gewaarborgde minimuminkomen, vermeld in het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Er werd echter niet geraakt aan het maximum van de salarisschaal E1.

De besturen die nog personeelsleden in dienst hebben met oude salarisschalen die niet in dit besluit opgenomen werden, moeten die oude salarisschalen opnemen in een overgangsregeling. Dat wordt geregeld in artikel 224.

De bepaling dat de geldelijke anciënniteit op zijn vroegst een aanvang neemt op de leeftijd van achttien jaar, werd weggelaten uit deze algemene bepalingen, omdat ze zonder voorwerp is voor wie jonger is dan achttien jaar en omdat de indeling in leeftijdsklassen voor het overige niet meer relevant geacht wordt. Er is leerplicht tot achttien jaar. De bepaling zou alleen de valorisatie van vroegere diensten als jobstudent verhinderen.

Artikel 112

Dit artikel bevat de overige algemene bepalingen : de koppeling van het salaris aan de geldelijke anciënniteit, de omschrijving van geldelijke anciënniteit en de salarisbepaling van deeltijdse personeelsleden. De aandacht wordt gevestigd op het laatste lid van dit artikel : het is voortaan de bevoegdheid van het hoofd van het personeel om, met toepassing van de rechtspositieregeling, de individuele jaarsalarissen vast te stellen.

Bij de omschrijving van geldelijke anciënniteit wordt uitdrukkelijk vermeld dat het om jaren gaat. Ze vervangt vroegere bepalingen over 'nuttige anciënniteit'.

Bij de berekening van het salaris wordt alleen rekening gehouden met de jaren anciënniteit die een personeelslid nodig heeft om tot een hogere salaristrap te komen. Een personeelslid kan bijvoorbeeld 9 jaar, 7 maanden en 29 dagen geldelijke anciënniteit hebben, maar de anciënniteit, waarop het salaris werkelijk berekend wordt, bedraagt 9 jaar.

HOOFDSTUK II. — De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit

In dit hoofdstuk over de opbouw van geldelijke anciënniteit wordt een onderscheid gemaakt tussen diensten bij een overheid (afdeling I) en diensten in de privésector of als zelfstandige (afdeling II). Een derde afdeling bevat een aantal bepalingen over de valorisatie van die diensten.

*Afdeling I. — Diensten bij een overheid***Artikel 113 en 114**

De tekst van deze afdeling is, met enkele wijzigingen zoals die in de loop van de jaren tot stand gekomen zijn en met actualisering, een variant op de regeling in het koninklijk besluit van 3 december 1975 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de geldelijke valorisatie van de vroegere diensten die in de overheidssector door sommige leden van het provincie- en gemeentepersoneel werden verricht. Dat koninklijk besluit wordt overigens door artikel 222 opgeheven.

In overeenstemming met Europese regelgeving werd de opsomming van de openbare diensten waarbij de prestaties meegerekend worden, uitgebreid met een lidstaat van de Europese Unie en een overheidsdienst van een lidstaat van de Europese Unie en werden een aantal definities aangepast aan het Europese recht. Daarnaast werden de verwijzingen verruimd tot de Europese Economische Ruimte, die alle landen van de Europese Unie bevat naast enkele andere landen.

De verwijzingen naar leeftijdsklassen en weddensgroepen in het vermelde koninklijk besluit van 1975 worden niet meer overgenomen.

De definities in artikel 114 zijn overgenomen uit het vermelde koninklijk besluit van 1975, met enkele kleine wijzigingen:

- een aanpassing van de definitie van 'werkelijke diensten' voor contractuele personeelsleden voor periodes waarvoor zij geen salaris ontvangen, maar wel recht hebben op anciënniteit (bijvoorbeeld bij zwangerschap);
- de schrapping van de verwijzing naar de 'koloniale diensten'.

Enkele nieuwe vormen van overheidsdiensten werden toegevoegd aan de lijst: diensten, gepresteerd bij autonome overheidsbedrijven, gemeente- en provinciebedrijven, interlokale samenwerkingsverbanden, verenigingen volgens hoofdstuk XII, XIIbis of XIIter van de OCMW-wet. De extern verzelfstandigde agentschappen vallen onder artikel 113, 3°, andere overheid, a) elke dienst met rechtspersoonlijkheid die onder de uitvoerende macht ressorteert.

Voor de valorisatie van diensten wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen de gewone personeelsleden en de titularissen van de decretale graden. Het koninklijk besluit van 29 maart 1995 tot vaststelling van de regels betreffende de geldelijke valorisatie van vroegere diensten die in de overheidssector door de gemeentesecretarissen en de gemeenteontvangers werden verricht, werd met ingang van 1 januari 2007 opgeheven.

*Afdeling II. — Diensten in de privésector of als zelfstandige***Artikel 115**

Nieuw in deze afdeling is dat ook diensten als zelfstandige in aanmerking kunnen worden genomen bij de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Het recht van de raad om dergelijke privédiensten of diensten als zelfstandige al dan niet in aanmerking te nemen en eventueel de maximumduur van die meerekenbaarheid te bepalen, blijft behouden. De mogelijkheid om die valorisatie van privédiensten te beperken tot knelpuntenberoepen, blijft eveneens behouden.

Zoals bij de bepaling van de administratieve anciënniteiten in artikel 59, § 2, moet de geldelijke valorisatie van privédiensten of diensten als zelfstandige gebeuren op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden (dus alle voorwaarden) en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt. De geldelijke anciënniteit wordt toegekend op basis van vastgestelde verwantschap tussen die vroegere diensten en de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt. Het eerste lid van artikel 115 bepaalt immers dat alleen rekening gehouden wordt met de beroepservaring die relevant is voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

*Afdeling III. — De valorisatie van de diensten***Artikel 116**

In tegenstelling tot vroeger worden deeltijdse diensten voortaan net als voltijdse diensten voor 100 % meegerekend bij de berekening van de geldelijke anciënniteit. Dat is de nieuwe organieke regel. Vroeger werden deeltijdse diensten niet alleen voor het salaris, maar ook voor de geldelijke anciënniteit naar rata van het prestatiestelsel berekend en sommige besturen maken daarvan nog steeds toepassing. Andere besturen hebben ter zake al een beleidswijziging doorgevoerd.

De nieuwe regeling in dit besluit wordt voor de besturen die nog volgens de oude regeling werkten verplicht vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit, dat is, vanaf 1 januari 2008. Voor deeltijdse diensten die gepresteerd worden na die datum, bouwen de personeelsleden in dienst hun geldelijke anciënniteit op volgens de nieuwe organieke regel. De nieuwe organieke regel en de datum voor de verplichte toepassing ervan vindt men in punt 1° van dit artikel.

De nieuwe organieke regeling is ingegeven door billijkheid en volgt de Europese richtlijnen (Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende deeltijdwerkers) om een einde te maken aan discriminatie van deeltijdse arbeid. Hij maakt een einde aan de 'dubbele aanrekening' van deeltijds werk en wil ook ingewikkelde berekeningswijzen en onrechtvaardige situaties uitsluiten die zich in het verleden voorgedaan hebben bij een herberekening van de geldelijke anciënniteit, bijvoorbeeld bij uitbreiding van prestaties.

In punt 2° van dit artikel wordt het principe vastgesteld dat de nieuwe organieke regeling niet geldt met terugwerkende kracht in de zin dat de geldelijke anciënniteit van de personeelsleden in dienst voor het verleden niet herberekend wordt. Die anciënniteit blijft behouden volgens de regel die voor de inwerkingtreding van dit besluit van toepassing was binnen het bestuur. Onder die bepaling vallen ook personeelsleden die overkomen uit een ander bestuur met diensten voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit. De berekeningswijze die van toepassing was bij het ontvangende bestuur, is inderdaad bepalend.

Punt 3° van dit artikel biedt aan de raden de mogelijkheid om de regel in 2° tot op zekere hoogte af te zwakken. Het laat de raden toe om, in afwijking van de regel in punt 2°, de geldelijke anciënniteit van de deeltijds werkende personeelsleden met ingang van 1 januari 2008 toch opnieuw vast te stellen op een wijze die rekening houdt met de deeltijdse prestaties geleverd sinds 1 januari 2002 (hervaststelling met herberekening).

De datum van 1 januari 2002 valt samen met de ingangsdatum van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers voor de privé-sector en de datum in het koninklijk besluit van 28 januari 2002 ter uitvoering van de genoemde EG-richtlijn voor het rijkspersoneel.

Er kan niet verder in de tijd terug gegaan worden dan die datum. Dat zou immers kosten voor de besturen meebrengen, terwijl ze in het verleden niet echt een fout begaan hebben. De besturen volgden immers het Koninklijk besluit van 3 december 1975 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de geldelijke valorisatie van vroegere diensten bij een overheid, hetzij de onderrichtingen van de toezichthoudende overheid in het voorbeeldstatuut van 1994.

De raden bepalen of punt 3° overgenomen wordt in de plaatselijke rechtspositieregeling.

§ 2 van dit artikel houdt in dat personeeleden voor eenzelfde periode nooit diensten voor meer dan één voltijdse betrekking kunnen inbrengen. Bovendien is geldelijke anciënniteit niet wederzijds uitwisselbaar bij de cumulatie van deeltijdse functies.

Ter verduidelijking van dit tweede lid : een personeelslid kan tegelijk verschillende functies uitoefenen in hetzelfde bestuur of erbuiten. De eerste regel is dat de vroegere deeltijdse diensten niet samengevoegd mogen worden boven de duur van een voltijdse prestatie bij de berekening van de geldelijke anciënniteit (eerste zin).

De tweede regel (tweede zin) is dat nog effectief samenlopende diensten niet wederzijds gevalideerd mogen worden bij de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Voor een deeltijdse functie die gecumuleerd wordt met een andere deeltijdse functie in hetzelfde bestuur of een ander plaatselijk bestuur kan de geldelijke anciënniteit, verworven in de eerste functie, bij de start in de tweede functie voor maximaal een volledige prestatie gevaloriseerd worden. Maar tijdens de loopbaan wordt alleen de anciënniteit in iedere functie afzonderlijk in aanmerking genomen.

Artikel 117

Dit artikel behandelt de valorisatie van diensten, gepresteerd in het onderwijs. Het is de bestaande regeling, met als enig verschil dat ook hier het onderscheid tussen deeltijdse en voltijdse prestaties verdwijnt.

Artikel 118

De geldelijke anciënniteit wordt, zoals de administratieve anciënniteit, vermeld in artikel 56, uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze neemt een aanvang op de eerste dag van een maand. Als de diensten geen aanvang hebben genomen op de eerste dag van een maand of geen einde hebben genomen op de laatste dag van een maand, worden de gedeelten van maanden weggelaten.

HOOFDSTUK III. — *Bijzondere bepalingen*

Artikel 119

Dit artikel is de geldelijke uitwerking van de mogelijkheid die de raad heeft om schaalanciënniteit toe te kennen voor relevante beroepservaring bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, vermeld in artikel 61.

Artikel 120

Artikel 120 bepaalt dat personeelsleden na een bevordering in hun nieuwe functie nooit een lager salaris mogen krijgen dan in hun vorige functie

Artikel 121

Om te verzekeren dat een personeelslid bij een niveau-overschrijdende bevordering ten minste een voldoende hoger salaris geniet (wat bij sommige salarisschalen niet het geval is), wordt een gegarandeerde minimale salarisverhoging geïntroduceerd.

Als het jaarsalaris, verbonden aan de salarisschaal van de nieuwe graad waarin het personeelslid bevorderd wordt, niet ten minste, naargelang van het niveau, 1240, 870, 745 en 620 euro hoger is dan het jaarsalaris, verbonden aan de salarisschaal van de oude graad, wordt het nieuwe jaarsalaris verhoogd tot de gegarandeerde minimale verhoging bereikt is.

In de praktijk wordt de betrokkene dus ingeschaald op de eerste trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad, maar er wordt een vergelijking gemaakt tussen de twee salarisbedragen. Die verhoging blijft gedurende het volledige verloop in de nieuwe salarisschaal gegarandeerd. Het bedrag wordt bijgevolg verhoogd op alle trappen van de geldelijke loopbaan, tot het bedrag van de nieuwe salarisschaal respectievelijk 1240 euro, 870 euro, 745 euro of 620 euro hoger is dan dat van de oude graad.

Dat houdt in dat gedurende de loopbaan van de betrokkene steeds de oude salarisschaal (met periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan) vergeleken moet worden met de salarisschaal, verbonden aan de nieuwe graad (met periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan). Uiteraard bouwt de betrokkene schaalanciënniteit op in zijn nieuwe schaal vanaf de bevorderingsdatum.

De regeling treedt pas in werking vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit (1 januari 2008). § 2 maakt het echter mogelijk om in afwijking van die regeling de gegarandeerde salarisverhoging ook toe te passen op personeelsleden die tussen 1 januari 2006 en 1 januari 2008 bevorderd werden. Zo kunnen personeelsleden voor bevorderingsprocedures die tussen die twee data georganiseerd werden, op dezelfde wijze behandeld worden, ongeacht de datum waarop ze feitelijk werden bevorderd.

De minimale gegarandeerde salarisverhoging is ook van toepassing op het personeelslid in dienst van het bestuur dat via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau. Ze is helemaal niet van toepassing is bij aanwerving van een persoon extern aan het bestuur.

Artikel 122

Dit artikel regelt de salarisschalen van de gemeentesecretaris. Het vervangt dus artikel 28 van de Nieuwe Gemeentewet.

De minima en maxima uit de Nieuwe Gemeentewet worden behouden, behalve enkele wijzigingen die als volgt samengevat kunnen worden :

- de salarisschaal van klasse 1 is een nieuw ontworpen schaal, die de vroegere klasse 1 tot en met 12 groepeerst;
- de salarisschaal van klasse 2, die de vroegere klasse 13 vervangt, is lichtjes aangepast;
- de salarisschalen van klasse 3 en 4 werden eveneens lichtjes aangepast;
- de salarisschalen van klasse 5 tot en met 11 zijn ongewijzigd. Ze komen overeen met de vroegere klassen 16 tot en met 22 in de Nieuwe Gemeentewet.

De groepering van de vroegere klassen 1 tot en met 12 in één nieuwe klasse en de kleine aanpassing van de vroegere klasse 13 moet een zekere loonspanning met de kleinste groep gemeenten behouden. Met die aanpassing wordt het verschijnsel weggewerkt waarbij personeelsleden van niveau A of zelfs B in sommige kleine gemeenten meer konden verdienen dan de gemeentesecretaris.

De salarissen voor de gemeentesecretarissen van klasse 3 en 4 worden eveneens lichtjes verhoogd vanaf 1 januari 2008. Die verhoging sluit aan bij de wijziging in taaklast van de gemeentesecretaris die het gevolg is van de geleidelijke inwerkingtreding van het gemeentedecreet in besturen met een kleinere omvang en dus met minder interne delegatiemogelijkheden.

De salarisschalen kunnen gespreid worden over 15 tot 23 jaar (in plaats van 15 tot 26 jaar in artikel 30, tweede lid, van de Nieuwe Gemeentewet). De salaristrappen moeten evenwichtig verdeeld worden tussen de minima en maxima van de salarisschalen. Dat is de betekenis van de verwijzing naar artikel 109, 2°.

Het laatste lid van artikel 122 stelt een waarborg vast voor de gemeentesecretaris in dienst. Als het inwoneraantal daalt onder de minimumgrens van de klasse waarin zijn salarisschaal is ingedeeld met toepassing van het eerste lid, dan behoudt hij zijn salarisschaal op persoonlijke titel. Bij de indiensttreding van een nieuwe gemeentesecretaris is de organieke salarisschaal van toepassing. De oude schaal is dus niet overdraagbaar op een nieuwe functiehouder.

De bepaling dat de gemeentesecretarissen en de financieel beheerders van de gemeente (ontvangers) in overgang het effect van een klasseverhoging, toegekend op grond van artikel 29 van de Nieuwe Gemeentewet, behouden, wordt opgenomen in artikel 226 van de overgangsbepalingen.

Artikel 123, 125 en 126 stemmen overeen met de huidige bepalingen in de Nieuwe Gemeentewet en de Provinciewet.

Artikel 124

In artikel 124 worden, in tegenstelling tot in het vroegere artikel 65 van de Nieuwe Gemeentewet, de minima en maxima van de salarisschalen van de financieel beheerder expliciet vastgesteld. De vermelde bedragen stemmen overeen met 97,5 % van de overeenstemmende salarisschalen van gemeentesecretaris, maar dan zonder de in artikel 122 vermelde verhogingen.

Een gelijkaardige maatregel is van toepassing op de OCMW-secretaris en de OCMW-ontvanger. In artikel 223 van dit besluit wordt het koninklijk besluit van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn grotendeels opgeheven. Dat koninklijk besluit koppelt in de artikelen 16 en 17 de salarisschaal van de OCMW-secretaris aan die van de gemeentesecretaris (97,5 %) en die van de plaatselijke OCMW-ontvanger op zijn beurt aan die van de OCMW-secretaris. De opheffing van die artikelen resulteert in een ontkoppeling van de salarisschalen van de gemeentelijke topambtenaren en de topambtenaren van het OCMW. Dat betekent dat de salarisbedragen die vastgesteld zijn in artikel 122, die op 1 januari 2007 uitwerking hebben, geen gevolg hebben op het salaris van de OCMW-secretaris en de OCMW-ontvanger.

Het laatste lid van artikel 124 stelt een waarborg vast voor de financieel beheerder van de gemeente in dienst. Als het inwoneraantal daalt onder de minimumgrens van de klasse waarin zijn salarisschaal is ingedeeld met toepassing van het eerste lid, dan behoudt hij zijn salarisschaal op persoonlijke titel. Bij de indiensttreding van een nieuwe financieel beheerder is de organieke salarisschaal van toepassing. De oude schaal is dus niet overdraagbaar op een nieuwe functiehouder.

HOOFDSTUK IV. — De betaling van het salaris

Dit hoofdstuk bevat een aantal voorschriften over de uitbetaling van het salaris.

Artikel 127, 128, 129 en 130 stemmen overeen met de bestaande regeling.

De keuze van een systeem om het salaris voor onvolledig gepresteerde maanden te berekenen wordt overgelaten aan de besturen. Ze kunnen daarbij onder meer kiezen tussen het stelsel dat met dertigsten werkt of het systeem van het Vlaamse Personeelsstatuut (VPS).

TITEL VIII. — De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Algemene toelichting

De volgende toelagen worden in dit besluit geregeld :

- de eindejaarstoelage;
- het overloon of de extra inhaalrust voor diverse vormen van onregelmatige prestaties;
- de toelage voor de uitoefening van een hogere functie;
- de gevarentoelage;
- de permanentietoelage;
- de mandaattoelage;
- de toelage voor opdrachthouderschap;
- de functioneringstoelage en de managementstoelage.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de verplichte of deels verplichte toelagen enerzijds, en de andere toelagen anderzijds. Tot de verplichte toelagen moeten ook de in dit besluit niet verwerkte haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld gerekend worden. De juridische grondslag voor die toelagen is terug te vinden in het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel. Dat decreet heeft artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet gewijzigd en een artikel 71bis in de Provinciewet ingevoegd. Die artikelen werden niet opgeheven door het gemeentedecreet en het provinciedecreet. De regeling van het vakantiegeld is vervat in het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003. Voor de haard- en standplaatsvergoeding verwijst het decreet van 8 mei 2002 naar de regeling voor het personeel van de Vlaamse overheid.

De eindejaarstoelage, vermeld in hoofdstuk II van deze titel, is een verplichte toelage. Het overloon en de extra inhaalrust, vermeld in hoofdstuk III over de onregelmatige prestaties, zijn dan weer verplicht, naargelang van de concrete regeling.

De andere toelagen komen aan bod in hoofdstuk IV.

Als enige vergoeding wordt in dit besluit de vergoeding voor reis- en verblijfskosten geregeld.

Daarnaast krijgen de volgende sociale voordelen in dit besluit een plaats :

- de toekenning van maaltijdcheques;
- de hospitalisatieverzekering;
- de tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer;
- de tegemoetkoming in de begrafenis kosten.

De conciërges vormen een bijzondere groep personeelsleden, op wie een specifieke regeling van toepassing is. Die regeling wordt opgenomen in een afzonderlijk hoofdstuk.

Artikel 2 geeft de volgende definities van toelage, vergoeding en sociaal voordeel :

- 18° toelage : een geldelijk voordeel dat het personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;
- 19° vergoeding : een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt;
- 20° sociale voordelen : alle voordelen in natura of in contanten die de besturen aan de personeelsleden toekennen.

Op basis van het sectorale akkoord van 18 juni 1993 houdende algemene weddenschaalherziening en gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen voerden de raden nieuwe salarisschalen in voor het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel. In die nieuwe salarisschalen werden bepaalde voordelen geïncorporeerd die niet meer in de vorm van een toelage of bijslag konden worden toegekend. Een voorbeeld daarvan is de diplomabijslag. Die komt in dit besluit dan ook niet meer voor. Er konden geen toelagen en vergoedingen worden ingevoerd, naast die welke bij wet, koninklijk besluit of omzendbrief werden vastgesteld. Hoewel de bevoegdheid van de koning voor de vaststelling van de toelagen en vergoedingen van het gemeentepersoneel in 1993 in artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet werd geschrapt, bleven de koninklijke besluiten evenals de omzendingbrieven van de minister van Binnenlandse Zaken over de toelagen en vergoedingen bij de uitoefening van het administratief toezicht grotendeels als reglementaire basis dienst doen. Voor het provinciepersoneel behielden ze overigens rechtskracht op basis van artikel 72, laatste zin, van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel.

Die oude koninklijke besluiten worden in artikel 222 opgeheven en de regels die erin vervat waren, worden vervangen door de regels van dit besluit. Hoewel een aantal bestaande toelagen en vergoedingen in grote lijnen behouden blijven, gaat de vaststelling ervan wel gepaard met een vereenvoudiging en modernisering. Waar nodig wordt een regeling ook in overeenstemming gebracht met nieuwe wetgeving. Dat is in het bijzonder het geval voor de beloning van diverse vormen van onregelmatige prestaties, die in overeenstemming gebracht wordt met de Arbeidstijdwet van 14 december 2000, meer bepaald inzake de verplichte minimale inhaalrust, die voorrang heeft op welke aanvullende regeling ook en die moet genomen worden binnen de termijnen die in de Arbeidstijdwet zijn vastgesteld.

Het bestaande beleid van inperking van de mogelijke toelagen en vergoedingen wordt met het oog op de vrijwaring van de gemeentefinanciën voortgezet.

Artikel 131

Artikel 131 bestendigt het bestaande beleid en bepaalt dat er geen andere toelagen en vergoedingen toegekend kunnen worden dan die welke geregeld worden in dit besluit. Er wordt alleen voorbehoud gemaakt voor bepalingen in decreten (bv. het decreet van 8 mei 2002 over het vakantiegeld en de haard- en standplaatstoelage van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel) en eventuele andere dwingende wettelijke bepalingen (bv. overloon in de Arbeidswet van 16 maart 1971).

De beperking, opgelegd door artikel 131, strekt zich alleen uit tot de toelagen en vergoedingen. De toelagen en vergoedingen die kunnen worden toegekend, staan dus limitatief opgesomd in het besluit.

Andere sociale voordelen (zie artikel 2, 20° : alle voordelen in natura of in contanten) dan de maaltijdcheques en de hospitalisatieverzekering kunnen wel ingevoerd worden of behouden blijven. De besturen moeten dat doen met respect voor en binnen de grenzen van de daarvoor geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels. Voorbeelden hiervan zijn :

- allerhande cheques, zoals geschenkcheques, cultuurcheques, sportcheques;
- premies naar aanleiding van een geboorte of een huwelijk;
- vormen van collectieve dienstverlening zoals kinderopvang, maar ook speelpleinwerking.

De terbeschikkingstelling van hulpmiddelen die verbonden zijn met de functie van bepaalde personeelsleden zoals een gsm, laptop, bedrijfswagen wordt door dit besluit niet uitgesloten. Ook het privé-gebruik van dergelijke werkmiddelen is fiscaal geregeld zoals het pc-privéplan, het privégebruik van gsm, het gebruik voor privéverplaatsingen van de bedrijfswagen.

Taalpremie

De opheffing van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie, betekent niet dat de taalpremie weer kan worden ingevoerd. De bepaling over de taalpremie in het vermelde besluit wordt uitdrukkelijk overgenomen in het tweede lid van dit artikel. De Vlaamse Regering wijzigt haar houding op dat vlak dus niet.

De wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 (afgekort : SWT), leggen in bepaalde gevallen een elementaire kennis van het Frans op aan personeelsleden van de randgemeenten en de taalgrensgemeenten.

Zo bepaalt artikel 29 van de SWT dat niemand in de randgemeenten Drogenbos, Kraainem, Linkebeek en Wemmel een ambt mag bekleden waarin hij contact heeft met het publiek, als hij geen elementaire kennis van de Franse taal bezit. Artikel 31 van de SWT bepaalt dat de bevoegde overheden de diensten die in de randgemeenten Sint-Genesius-Rode en Wezembeek-Oppem gevestigd zijn, zo organiseren dat zonder moeite voldaan kan worden aan de faciliteiten voor Franstaligen.

Artikel 15, § 2, van de SWT bepaalt dat in de taalgrensgemeenten - voor het Nederlandse taalgebied zijn dat Mesen, Spiere-Helkijn, Ronse, Bever, Herstappe en Voeren - de gemeentesecretaris, de financieel beheerder, de politiecommissaris en de OCMW-secretaris en -ontvanger voor de benoeming geslaagd moeten zijn voor een examen over de voldoende kennis van het Frans. Niemand in de besturen van deze gemeenten en de openbare personen die aan de gemeenten ondergeschikt zijn, mag een ambt bekleden waarin hij omgang heeft met het publiek, als hij niet vooraf geslaagd is voor een examen over de elementaire kennis van het Frans.

Sommige besturen van randgemeenten hebben in het verleden beslist om aan die verplichte kennis van de tweede taal een toelage te verbinden. Nergens in de SWT of in de uitvoeringsbesluiten ervan is echter sprake van een premie die de verplichte taalkennis moet compenseren. In het sectorale akkoord van 18 juni 1993 werden nieuwe salarisschalen gecreëerd voor het personeel van de lokale en regionale besturen waarin alle vergoedingen en premies opgenomen waren, tenzij hiervoor een uitdrukkelijke regeling bestond bij wet, besluit of omzendbrief. Sindsdien verzet de Vlaamse Regering zich bij de uitoefening van het administratief toezicht op besluiten van lokale en regionale besturen tegen de verdere toekenning van die zogenaamde taalpremies, behoudens een overgangssituatie voor personeelsleden die al eerder een taalpremie hebben gekregen.

Het invoeren of het toelaten van een taalpremie in de randgemeenten zou haaks staan op de voorrangstatus van het Nederlands in de randgemeenten en het uitdovende karakter van de faciliteiten aan Franstaligen die door recente rechtspraak van de Raad van State (nr. 138.860 tot 138.864 van 23 december 2004) bevestigd werden.

Bijgevolg wordt in artikel 131, tweede lid, gesteld dat de raden geen taalpremie kunnen instellen of behouden voor de personeelsleden voor het gebruik van een andere taal dan het Nederlands, ook niet in die gevallen waar de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, kennis van de tweede taal opleggen.

Op die manier wordt een solide wettelijke grondslag gelegd om de toekenning van taalpremies in de randgemeenten te verbieden. Sinds de goedkeuring van het gemeentedecreet is de Vlaamse Regering hier immers voor bevoegd.

Artikel 131 betreft de organieke regeling. Artikel 228 bevat voor de taalpremie een overgangsregeling op persoonlijke titel.

Artikel 132

De vergoeding van kosten voor de uitoefening van de functie heeft alleen betrekking op de noodzakelijke uitgaven waarvoor de bewijzen ingediend worden. Voor die uitgaven heeft het personeelslid overigens een recht op vergoeding.

Sommige besturen kennen nog een uniformvergoeding toe of vergoeden uitgaven voor de kapper, bijvoorbeeld voor personeelsleden in bepaalde onthaalfuncties of in ceremoniële functies. Dit besluit bevat daarvoor geen regeling in de vorm van een vaste vergoeding. In voorkomend geval kunnen de besturen op grond van artikel 132 de terugbetaling op basis van bewezen en noodzakelijke kosten voor dergelijke uitgaven regelen.

HOOFDSTUK II. — De eindejaarstoelage

De regeling van de eindejaarstoelage is voornamelijk gebaseerd op het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende de toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de schatkist bezoldigd ambt. Daarnaast werd rekening gehouden met het sectorale akkoord 2002 voor het personeel van de lokale sector, waarbij het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage met 148,74 euro werd verhoogd, en met het sectorale akkoord 2005-2007, waarbij het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage vanaf 2006 nogmaals met 100 euro werd verhoogd.

Artikel 133

1° De referentieperiode is de periode die zich uitstrekt van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar. Het in aanmerking te nemen jaar is het jaar waarin de eindejaarstoelage wordt uitbetaald.

2° Het jaarsalaris is het salaris op jaarbasis of eventueel het wachtgeld of de uitkering, uitbetaald in de plaats van een salaris, aangevuld met de eventuele haard- of standplaatstoelage.

De bezoldiging is ieder salaris, loon of in de plaats daarvan gestelde vergoeding.

Het wachtgeld dat een vast aangesteld statutair personeelslid ontvangt tijdens een periode van disponibiteit wordt met bezoldiging gelijkgesteld. De vervangingsuitkeringen die een contractueel personeelslid ontvangt van het ziekenfonds bij langdurige arbeidsongeschiktheid, worden ook met bezoldiging gelijkgesteld. Personeelsleden die gedurende lange tijd ononderbroken ziek zijn en een wachtgeld of een vervangingsuitkering ontvangen, verliezen hun recht op een eindejaarstoelage niet. De premie die betaald wordt aan personeelsleden die met toepassing van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid gebruik maken van de vrijwillige vierdagenweek of de halftijdse vervroegde uittreding, valt niet onder de omschrijving van 'jaarsalaris' in artikel 133, 2°. Die premie, en eventuele andere toeslagen die niet strikt onder de opsomming in punt 133, 2° vallen, tellen niet mee voor de berekening van de eindejaarstoelage.

Artikel 134

De bepaling: « Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage » houdt een recht in voor het personeelslid en een verplichting voor de besturen. De eindejaarstoelage was tot nu toe niet juridisch verankerd voor het gemeente- en provinciepersoneel. Ze werd in de vorm van een omzendbrief van de minister van Binnenlandse Zaken en later van de Vlaamse minister bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, geregeld en bekendgemaakt. De bovenvermelde sectorale akkoorden van 2002 en 2005-2007 die een verplichting inhielden om het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage te verhogen, impliceerden uiteraard ook de toekenning van de eindejaarstoelage als zodanig. De dubbelzinnige status van de eindejaarstoelage houdt op te bestaan met de juridische verankering ervan als verplichte toelage in dit besluit.

Artikel 135

De regels voor de berekeningswijze van de eindejaarstoelage kunnen samengevat worden in een formule. De mathematische formule voor de berekening van de eindejaarstoelage wordt hieronder weergegeven. De daarbij gebruikte symbolen staan voor :

E : eindejaarstoelage;

F : forfaitair gedeelte;

L : jaarsalaris;

G : gezondheidsindexcijfer;

H : haard- of standplaatstoelage;

I : huidig indexcijfer.

Formule voor het forfaitaire gedeelte :

forfaitair gedeelte : jaar T-1 $\times \frac{F \text{ van de maand oktober van het jaar T}}{G \text{ van de maand oktober van het jaar T-1}}$

Het resultaat van de berekening wordt afgerond tot op twee cijfers na de komma.

Bij het resultaat van die breuk wordt 248,74 euro opgeteld.

Formule voor het veranderlijke gedeelte :

Voor de berekening van het veranderlijke gedeelte moet men rekening houden met het jaarsalaris dat verschuldigd is voor de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

$2,5 \% \times (L+H) \times I$

Samengevat geeft dat de volgende formule : $E = F + [2,5 \% \times (L+H) \times I]$

Artikel 136

De basisberekening die hierboven mathematisch werd uitgewerkt, gaat uit van volledige prestaties. In de gevallen waarbij onvolledige of deeltijdse prestaties worden gepresteerd, wordt het bedrag van de eindejaarstoelage verminderd naar rato van het salaris dat het personeelslid werkelijk heeft ontvangen.

In de mathematische formule wordt dan de verminderingcoëfficiënt C ingevoerd. Die wordt berekend aan de hand van de volgende formule :

genoten salaris \times werkelijke prestaties gedurende de reerentieperiode

voltijds salaris \times volledige prestaties gedurende de referentieperiode

De volledige formule wordt als volgt : $E = C \times \{F + [2,5 \% \times (L+H) \times I]\}$

Het derde lid van artikel 136 bepaalt dat de periodes waarin het personeelslid als titularis van een betrekking met volledige of onvolledige prestaties tijdens de referentieperiode met ouderschapsverlof was, of met verlof als gevolg van de bepalingen over de moederschapsbescherming van de Arbeidswet, gelijkgesteld worden met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen. Met ouderschapsverlof wordt in dit artikel bedoeld het verlof als geregeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, laatst gewijzigd door de koninklijke besluiten van 4 juni 1999, 24 januari 2002 en 15 juli 2005.

Artikel 137

Dit artikel stelt de uiterste betalingstermijn voor de eindejaarstoelage vast.

De cumulatiebeperking voor een personeelslid dat twee of meer functies in de openbare sector combineert, wordt geschrapt in dit besluit. Dat betekent dat personeelsleden die functies binnen de gemeenten of provincies combineren, eventueel recht hebben op meer dan één eindejaarstoelage.

Men moet er zich rekenschap van geven dat de cumulatiebeperking wel van toepassing is als een personeelslid zijn betrekking bij een gemeente of provincie combineert met een betrekking bij de federale overheid of in het onderwijs, waar de cumulatiebeperking nog ingeschreven is in de regeling. In dat geval kan het bedrag van de gecumuleerde eindejaarstoelagen nooit hoger zijn dan het bedrag van de hoogste toelage, als de toelage voor de verschillende functies op basis van volledige prestaties zou worden berekend. Het bedrag van de eindejaarstoelage wordt in dat geval verminderd. De vermindering wordt het eerst toegepast op de laagste toelage. In dat geval zal het personeelslid aan de hand van een verklaring op erewoord moeten vermelden welke verschillende betrekkingen het cumuleert.

HOOFDSTUK III. — De onregelmatige prestaties*Afdeling I. — De toelage voor nachtprestaties en prestaties op zaterdag, zondagen en feestdagen***Algemene toelichting**

Wat in dit besluit bedoeld wordt met 'nachtprestaties', 'prestaties op zaterdag en zondagen' en 'prestaties op feestdagen' vindt men terug in de definities, vermeld in artikel 2, 21°, 22° en 23°. Die definities zijn als volgt.

— Nachtprestaties : de prestaties die geleverd worden tussen 22 en 6 uur (21°);

— Prestaties op zaterdag en zondagen : de prestaties die geleverd worden op zaterdag en zondagen tussen 0 en 24 uur (22°);

— Prestaties op feestdagen : de prestaties die geleverd worden op de reglementair vastgestelde feestdagen tussen 0 en 24 uur (23°).

Kenmerkend voor afdeling I is dat er, in tegenstelling tot de overurenregeling in artikel 140, geen referentiertermijn van vier maanden geldt.

Artikel 138

De regeling van afdeling I voor de nachtprestaties en prestaties op zaterdag, zondagen en feestdagen is niet van toepassing op de decretale graden en op de personeelsleden van niveau A. De afdeling slaat op situaties die niet onder de omschrijving van overuren in artikel 141 vallen.

Deze afdeling is, in tegenstelling tot afdeling II, zowel van toepassing op personeelsleden die onder het toepassingsgebied vallen van de Arbeidswet van 16 maart 1971 als op personeelsleden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (ook genoemd Arbeidstijdwet). Met 'wettelijk voorgeschreven inhaalrust' in artikel 139, worden beide hierboven vermelde wetten bedoeld.

Artikel 139

De toekenning van de extra inhaalrust of van de toeslag voor nachtprestaties geldt pas vanaf 22 uur. Men moet er rekening mee houden dat voor de wettelijke, minimale inhaalrust zowel de Arbeidswet als de Arbeidstijdwet al van nachtprestaties spreken vanaf 20 uur.

Met feestdagen worden de feestdagen bedoeld die bepaald zijn in artikel 179, en eventuele extra feestdagen die de raad in de rechtspositieregeling heeft vastgesteld.

Naast de inhaalrust opgelegd door de arbeidstijdwetgeving'

Deze passus slaat op de wettelijk verplichte inhaalrust voor sommige in deze afdeling bedoelde prestaties. Voor die wettelijke verplichtingen moet het bestuur, naargelang wat van toepassing is, de bovengenoemde wetten raadplegen en respecteren. Ook uurroosters moeten met die wetten in overeenstemming zijn. De Arbeidstijdwet bevat zo bijvoorbeeld een regeling over de inhaalrust voor prestaties op zondag en voor prestaties die structureel, dus op grond van de arbeidstijdregeling, 's nachts geleverd worden. Als de nachtprestaties niet binnen die laatste categorie vallen, maar uitzonderlijk zijn, is voor de wettelijk verplichte inhaalrust dezelfde regeling van toepassing als op de gewone overuren.

In artikel 139 worden alleen de extra's bovenop de minimale, wettelijk verplichte inhaalrust, geregeld.

Dat extra bestaat naargelang van de keuze van het bestuur uit :

— extra inhaalrust boven op de minimale, wettelijk verplichte inhaalrust;

— een toeslag boven op de minimale, wettelijk verplichte inhaalrust.

De raad moet de keuze ter zake vastleggen.

De omvang van de extra inhaalrust of het percentage van de toeslag worden per soort prestatie weergegeven in artikel 139, § 1.

In § 2 worden enkele randvoorwaarden voor de toepassing vastgesteld :

— de extra inhaalrust of de toeslag die wordt toegekend voor prestaties op zaterdag mogen nooit groter zijn dan de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op een zondag;

— het tweede lid bepaalt wat cumuleerbaar is. De cumulatie die hier bedoeld wordt is die met wat bepaald is in afdeling I zelf.

De besturen bepalen zelf op welke wijze de wettelijk voorgeschreven inhaalrust en de extra inhaalrust wordt genomen, voor zover de wettelijke voorschriften inzake de verplichte inhaalrust en de grenzen van de arbeidstijd gerespecteerd worden. Ofwel worden inhaalrust en extra inhaalrust gewoon uitgevoerd op basis van een afspraak tussen het betrokken personeelslid en zijn diensthoofd, ofwel wordt de opname ervan aan regels onderworpen. De eerste werkwijze is wellicht haalbaar als onregelmatige prestaties zeldzaam zijn en op een beperkt personeelsbestand slaan. In de andere gevallen is het praktischer om algemene regels vast te stellen waaraan de diensthoofden en de personeelsleden zich moeten houden. Regels kunnen bijvoorbeeld zijn :

-de extra inhaalrust is cumuleerbaar tot een volledige dag;

— de extra inhaalrust wordt binnen een termijn van X kalenderdagen genomen;

— de extra inhaalrust wordt een week op voorhand ingeroosterd;

— de extra inhaalrust wordt tegelijk met de gewone inhaalrust genomen;

—

Voor de vaststelling van die regels is de raad bevoegd.

*Afdeling II. — De overuren***Artikel 140**

De toeslag voor overuren kan niet worden toegekend aan de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de gemeente en de financieel beheerder van de provincie.

De toeslag voor overuren en de toelage voor nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen geldt voor de statutaire en de contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan de Arbeidstijdwet. Voor die personeelsleden moeten bij de afbakening van de te vergoeden overuren minstens de bepalingen van de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 inzake de grenzen van de arbeidstijd en van de inhaalrust nageleefd worden.

De toeslag voor overuren, vastgesteld in dit besluit, is niet van toepassing op statutaire of contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Dat zijn personeelsleden die tewerkgesteld worden « door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen ». Voor hen bepaalt de Arbeidswet de grenzen van de arbeidstijden en de omstandigheden waarin inhaalrust en overloon verschuldigd zijn. In artikel 29 van de Arbeidswet wordt voor hen ook het minimumpercentage van het overloon vastgesteld. Een en ander mag dus niet verward worden met het begrip 'overloon' in dit besluit, dat voor deze afdeling in artikel 3, 20°, gedefinieerd wordt als 'toeslag boven het gewone loon'.

Artikel 141

§ 1. De voorwaarden om van een overuur te kunnen spreken zijn de volgende :

— het moet om een uitzonderlijke prestatie gaan;

— de uitzonderlijke prestatie moet op verzoek van het bestuur gepresteerd worden; met andere woorden het hoofd van het personeel moet expliciet opdracht hebben gegeven tot het presteren van de uitzonderlijke prestatie;

— de overuren moeten gepresteerd worden boven op de uren, opgelegd door de gewone arbeidstijdregeling. Een personeelslid dat deeltijds werkt, heeft recht op inhaalrust vanaf het moment dat er uitzonderlijke prestaties gepresteerd worden boven op de uren die opgelegd zijn door zijn arbeidstijdregeling. Het verschil in behandeling tussen deeltijdse en voltijdse personeelsleden valt dus weg.

De Arbeidstijdwet van 14 december 2000 schrijft inhaalrust voor. Er wordt dan ook voorrang gegeven aan die compenserende inhaalrust en het personeelslid dat overuren presteert, krijgt daarvoor in eerste instantie compenserende inhaalrust, die gelijk is aan de overuren (§ 1, tweede lid).

§ 2. Alleen als de gemiddelde arbeidstijd over een periode van vier maanden groter is dan 38 uren per week, dus als het personeelslid de overuren door omstandigheden buiten de eigen wil niet binnen die termijn heeft kunnen compenseren, wordt boven op het uursalaris ofwel overloon betaald in de vorm van een toeslag, ofwel extra inhaalrust toegekend.

Het percentage, vermeld in § 2, tweede lid, 1° is dwingend. In punt 2°, 3° en 4° wordt ruimte gelaten voor invulling mits respect voor het maximumpercentage. Het besluit bevat geen verbod op de cumulatie van het overloon of de extra inhaalrust in de punten 2° tot en met 4° van artikel 141, § 2, tweede lid, met de toeslag of de extra inhaalrust in artikel 139, 1°, 2° en 3°.

§ 3. Als het personeelslid gedurende een periode van vier maanden overuren gepresteerd heeft op verschillende tijdstippen, bijvoorbeeld tijdens de dag, de nacht en in het weekeinde, die hij niet allemaal heeft kunnen compenseren met inhaalrust binnen de periode van vier maanden, dan geniet het voor de resterende overuren de meest gunstige regeling inzake overloon of extra inhaalrust, die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 141, § 2, 2°, 3° of 4°.

§ 4. Personeelsleden van niveau A die na vier maanden door omstandigheden buiten hun wil hun overuren niet hebben kunnen compenseren volgens de regel van een uur compensatie per overuur, krijgen voor de resterende overuren het uursalaris per uur uitbetaald. Het gaat hier om het gewone uursalaris dat verschuldigd is voor de prestatie, als die prestatie niet al vergoed is met de verplichte inhaalrust.

Artikel 142

Wat in de oude omzendbrieven 'terugroepingstoelage' of 'oproepingstoelage' genoemd werd voor personeelsleden die bij uitzondering buiten hun dienstverplichtingen opgeroepen werden voor een onvoorzien dringend werk, wordt in dit 'besluit verstoringstoelage' genoemd. De verstoringstoelage bedraagt minimaal tweemaal het uurloon en maximaal viermaal het uurloon. Die toelage kan slechts eenmaal per oproep worden toegekend. De verstoringstoelage kan worden gecumuleerd met de toeslag voor overuren in artikel 141.

HOOFDSTUK IV. — De andere toelagen

Afdeling I. — De toelage voor het waarnemen van een hogere functie

De oude regeling is vervat in het koninklijk besluit van 19 april 1962 betreffende de toekenning van een toelage wegens uitoefening van hogere functies aan het provinciaal en gemeentelijk personeel, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 april 1972. Een omzendbrief van de minister van Binnenlandse Zaken van 20 juni 1962 gaf er toelichting bij.

Volgens dat koninklijk besluit mocht de toelage toegekend worden aan het personeelslid dat de hogere functie ten minste gedurende één maand onafgebroken uitgeoefend had. Die bepaling gaf vaak aanleiding tot discussies. In dit besluit wordt die tijdsspanne omgezet in dertig opeenvolgende kalenderdagen zodat discussies daarover in de toekomst worden vermeden.

Het koninklijk besluit maakte een onderscheid tussen een plaatsvervangingsstoelage en een waarnemingstoelage. De berekening ervan was ingewikkeld en niet meer aangepast aan de nieuwe salarisschalen. De waarnemingstoelage mocht worden toegekend na het verstrijken van de termijn van toekenning van de plaatsvervangingsstoelage. Het bedrag ervan was het verschil tussen de bezoldiging die de betrokkene zou genieten in de graad van de waargenomen functie en de bezoldiging die hij genoot in zijn werkelijke graad. Dat onderscheid tussen een plaatsvervangingsstoelage en een waarnemingstoelage wordt beschouwd als een nodeloze complicatie. Er wordt in dit besluit dan ook gekozen voor één enkele toelage die overeenstemt met de vroegere waarnemingstoelage. De nieuwe regeling is voor het personeelslid enigszins voordeliger dan de oude regeling en kan dus tot een beperkte meeruitgave leiden.

De toelage voor het uitoefenen van een hogere functie wordt, in tegenstelling tot de waarneming zelf, beperkt tot de vast aangestelde statutaire personeelsleden. Als een contractueel personeelslid een hogere functie waarneemt, krijgt het immers tijdelijk een salaris op basis van de salarisschaal, verbonden aan de hogere functie. Zie hiervoor ook de commentaar bij artikel 96.

Artikel 143

De toelage is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat het betrokken personeelslid zou genieten bij een bevordering in de waar te nemen hogere functie en het salaris dat het personeelslid geniet in zijn werkelijke graad.

Artikel 144

In het salaris is de haard- en standplaatstoelage en elke andere salaristoelage inbegrepen. Dat laatste wil bijvoorbeeld zeggen dat in het salaris dat het personeelslid bij bevordering in de waar te nemen functie zou genieten, ook de minimale salarisverhoging waarvan sprake is in artikel 121 van titel VII Het salaris, verrekend moet worden. De regeling is dus dezelfde als die in artikel 139, § 1, tweede lid.

Afdeling II. — De gevarentoelage

Artikel 145

De gemeente- en provincieraden hebben de mogelijkheid om een regeling uit te werken waarbij voor bepaalde activiteiten een gevarentoelage wordt toegekend. De regels in dit besluit vervangen de voorschriften van het koninklijk besluit van 17 november 1976 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk aan sommige personeelsleden van de provincies en de gemeenten, dat in artikel 222 wordt opgeheven. Als de raad de gevarentoelage invoert, wordt de toelage toegekend tegen de voorwaarden vastgesteld in artikel 146 en 147.

Artikel 146

De werkzaamheden die in aanmerking komen voor de toekenning van een gevarentoelage moeten beantwoorden aan het criterium, vastgesteld in dit artikel: werkzaamheden die de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij de normale uitoefening van de functie aanzienlijk doen toenemen door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze verricht moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen.

Het uitvoerend orgaan van het bestuur maakt voor de toekenning van een gevarentoelage ook een lijst van werkzaamheden die aan de criteria van artikel 146 beantwoorden en die in aanmerking komen voor de gevarentoelage. Er wordt aanbevolen de lijst van die werkzaamheden te verduidelijken aan de hand van een niet-limitatieve opsomming van voorbeelden van activiteiten. Omdat de samenstelling van de lijst een loutere toepassing is van vaststaande criteria, wordt de opmaak ervan overgelaten aan het uitvoerend orgaan van het bestuur.

Ook de activiteiten die op een permanente basis uitgevoerd worden en die gevaarlijk, hinderlijk, ongezond of lichamelijk sterk belastend zijn, worden opgelijst. Voor sommige van die activiteiten gold vroeger een specifieke toelage. Voorbeelden daarvan zijn de toelage voor de karladers (huisvuilophaling), voor rattenbestrijding, voor beiaardiers die herhaaldelijk trappen moeten beklimmen.

Artikel 147

§ 1. Occasioneel gevaarlijk of hinderlijk werk.

Het bedrag van de gevarentoelage wordt in dat geval als volgt bepaald :

aantal uren gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk gedurende een maand	bedrag toelage/uur
minder dan 7 uur	1,10 euro per uur tegen 100 %
van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100 %
meer dan 25 uur	1,25 euro per uur tegen 100 %

Het uurloon wordt in overeenstemming met de definitie, vermeld in artikel 3, 15°, berekend op basis van de urddeler van 1/1976.

Het koninklijk besluit van 17 november 1976 deelde de werkzaamheden in categorieën in en verbond aan de werkzaamheden van categorie A, B en C een maximale toelage van respectievelijk 50 %, 25 % en 10 % van het uurloon. Ter vereenvoudiging opteert dit besluit voor de toekenning van een vast bedrag op basis van het aantal gepresteerde uren per maand, in de plaats van de percentages van het uurloon per categorie van werkzaamheden. De in dit artikel vermelde bedragen zijn maximale bedragen. Het staat het bestuur vrij om een lager bedrag toe te kennen. De toepassing van die werkwijze resulteert wel in een lager bedrag dan bij de toepassing van het vermelde koninklijk besluit. Om die reden stelt artikel 227 voor de statutaire personeelsleden in dienst een overgangsregeling vast. Die overgangsregeling is overigens ook van toepassing op de contractuele personeelsleden in dienst.

Het onderscheid tussen het occasionele en permanente karakter van de uitgevoerde werkzaamheden blijft daarentegen behouden. Artikel 147, § 1 heeft het over 'het personeelslid dat occasioneel een werk uitvoert'... Dat houdt in dat de toelage alleen kan worden toegekend voor zover het werk zich occasioneel of sporadisch voordoet en dus niet voor gevaarlijke of hinderlijke werkzaamheden die op permanente basis worden uitgevoerd.

Hieronder volgen nog enkele verduidelijkingen.

— Voor de berekening van de periode waarin het personeelslid gedurende de maand gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, worden de verschillende periodes waarin hij gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, samengeteld.

— Als de totale duur een gedeelte van een uur beslaat, of naast volledige uren ook een gedeelte van een uur omvat, wordt dat gedeelte afgerond naar een vol uur als het minimum dertig minuten bedraagt. Als het gedeelte minder dan dertig minuten bedraagt, valt het weg.

— Als twee of meer werkzaamheden die als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk worden beschouwd, gelijktijdig worden verricht, wordt de duur ervan maar eenmaal in aanmerking genomen.

§ 2. Permanent gevaarlijk of hinderlijk werk

Personeelsleden die permanent taken moeten uitvoeren die wegens de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze moeten worden uitgevoerd of wegens het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen de graad van gevaar, hinder of ongezondheid aanzienlijk doen toenemen, komen in aanmerking voor een jaartoeelage. Die jaartoeelage bedraagt maximaal 10 % van het jaarsalaris op de 13de salaristrap van salarisschaal E2 (tegen 100 %). Dat stemt overeen met een bedrag van 1460 euro op jaarbasis.

Een voorbeeld van een dergelijke activiteit is de huisvuilophaling.

De formule van de jaartoeelage, al dan niet omgerekend naar een uurbedrag naargelang van de prestaties, biedt ook een oplossing voor sommige activiteiten die als voorbeeld vermeld worden in de toelichting bij artikel 146.

*Afdeling III. — De permanentietoelage***Artikel 148**

Het hoofd van het personeel wijst de personeelsleden aan die zich thuis beschikbaar moeten houden. Het begrip 'thuis' moet in ruime zin geïnterpreteerd worden. Het betekent niet dat iemand in zijn woning moet blijven. Het personeelslid moet wel in staat zijn om binnen een redelijke termijn aan de oproep gevolg te geven.

De provinciegrieffier, de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van zowel de gemeente als de provincie worden expliciet uitgesloten van de toekenning van de permanentietoelage.

Dit artikel sluit verder aan bij de bepalingen in de omzendbrieven van de minister van Binnenlandse Zaken van 23 maart 1979 betreffende de toekenning van een toelage wegens wachtdienst ten huize aan sommige personeelsleden van de provincies en gemeenten (*Belgisch Staatsblad*, 22 november 1979) en van 14 december 1990 betreffende de sociale programmatie 1989 – bezoldigingsregeling, vergoedingen en toelagen van het provincie- en gemeentepersoneel (*Belgisch Staatsblad*, 5 januari 1991).

Die omzendbrieven sloten nog bepaalde personeelscategorieën van het toepassingsgebied van dat voordeel uit. De opsomming van die personeelscategorieën wordt hier niet overgenomen, hetzij omdat voor sommige personeelscategorieën de federale overheid bevoegd is, hetzij omdat het onderscheid niet langer relevant geacht wordt. De conciërges zijn bovendien op impliciete wijze uitgesloten door de cumulatiebeperkingen.

De regeling houdt verder het volgende in.

— De toelage geldt alleen voor personeelsleden van wie wordt vereist dat zij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar zijn. Ze is niet bedoeld voor personeelsleden die op vrijwillige basis na een verzoek of oproep aan het werk gaan en die niet verplicht zijn om bereikbaar te zijn (bv. voor vervanging van een zieke collega in een ploegensysteem). Dat personeelslid krijgt in voorkomend geval de verstoringstoelage waarvan sprake is in artikel 142.

— Het gaat om een beschikbaarheid tijdens uren waarop volgens de geldende arbeidsregeling normaal niet gewerkt hoeft te worden. Voor permanentieopdrachten die binnen de normale arbeidstijdregeling verricht worden, wordt geen toelage verstrekt.

— De toelage geldt niet als het personeelslid een permanentie doet op zijn normale werkplaats. Als het personeelslid tijdens de permanentie effectief wordt opgeroepen en aan het werk gaat, wordt, naargelang van het geval de gewone beloning voor overuren gegeven, of de beloning voor zaterdag-, zondag- en nachtprestaties.

Artikel 149

Het bedrag van de toelage, vermeld in artikel 149, is 2,01 euro tegen 100 % voor elk uur dat werkelijk aan de permanentie thuis wordt besteed. Het bedrag van 2,01 euro per uur werd in het sectorale akkoord 1997-1998 vastgesteld. Het bedrag is gekoppeld aan de spilindex 138,01. Bij overschrijding van de spilindex wordt het bedrag aangepast.

*Afdeling IV. — De mandaattoelage***Artikel 150**

Artikel 87 laat toe om aan personeelsleden die met een mandaat zijn belast, een toelage toe te kennen in de vorm van een mandaattoelage. De toelage bedraagt maximaal 5 % van het geïndexeerde brutosalaris. Met brutosalaris wordt hier het brutomaandsalaris bedoeld.

Die toelage wordt maandelijks uitbetaald, samen met het salaris. We illustreren de regel met het volgende voorbeeld. Een mandaathouder heeft de eerste salaristrap van de salarisschaal A5, met een brutojaarsalaris van 27.900 euro. Het bruto geïndexeerde jaarsalaris bedraagt $27.900 \times 1,4003 = 39.068,37$ euro. 5 % daarvan = 1953,42 op jaarbasis. De maandelijks bij het salaris te betalen mandaattoelage bedraagt dus 162,78 euro.

*Afdeling V. — De toelage voor opdrachthouderschap***Artikel 151**

Artikel 94 maakt het mogelijk dat een toelage voor opdrachthouderschap ingevoerd wordt als beloning voor de opdrachthouder. Die toelage wordt alleen tijdens het opdrachthouderschap toegekend. Bij afloop van de opdracht vervalt ze.

De toelage voor de opdrachthouder wordt als volgt berekend : de toelage bestaat uit het verschil tussen het salaris in de eigenlijke graad en het salaris van de naast hogere graad. De berekeningswijze is dezelfde als die voor het waarnemen van een hogere functie.

Met de naast hogere graad wordt wel degelijk de naast hogere graad, vermeld in artikel 7 van dit besluit, bedoeld. Dat betekent dat een bestuur waar de rang Bx met de salarisschalen B4-B5 niet bestaat, aan het personeelslid in de graad Bv met salarisschalen B1-B3 toch de toelage kan toekennen die overeenstemt met het verschil in salaris dat hier vermeld wordt. Omgekeerd houdt de regel ook in dat bijvoorbeeld de salarisschaal A4a geen basis vormt voor de vaststelling van de toelage van een opdrachthouder met salarisschaal B4.

De toelage wordt maandelijks uitbetaald, samen met het salaris.

*Afdeling VI. — De functioneringstoelage en de managementstoelage***Artikel 152**

Artikel 48 bepaalt dat de raad aan het gunstige evaluatieresultaat andere positieve gevolgen dan de doorstroming in de functionele loopbaan kan koppelen. Een mogelijk gevolg is de toekenning van een functioneringstoelage aan de personeelsleden die uitstekend hebben gepresteerd in relatie tot de evaluatiecriteria en de eventuele resultaatsverbindingen.

De raad stelt met respect voor het maximumpercentage in dit artikel de hoogte van die toelage vast. De functioneringstoelage kan ook toegekend worden aan de titularissen van de decretale graden, of de raad kan ervoor kiezen voor de decretale graden, en in voorkomend geval ook voor de andere leden van het managementteam, een managementstoelage vast te stellen. De raden moeten bij hun keuze rekening houden met de mogelijke budgettaire gevolgen van de functioneringstoelage of de managementstoelage. De raad stelt de nadere regels vast. Dat slaat bijvoorbeeld op het tijdstip waarop de functioneringstoelage wordt uitbetaald. De functioneringstoelage en de managementstoelage zijn niet cumuleerbaar.

*HOOFDSTUK V. — De vergoeding voor reis- en verblijfkosten**Afdeling I. — Algemene bepalingen***Artikel 153**

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht van of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid. Ook een verplaatsing van de woonplaats of van de standplaats naar een werkplaats die niet de vaste plaats van tewerkstelling is, is een dienstreis. De verplaatsing van de woonplaats naar de vaste plaats van tewerkstelling wordt daarentegen als woon-werkverkeer beschouwd.

Dienstopdrachten impliceren dus wisselende ad-hocopdrachten, in de regel buiten de standplaats, maar eventueel ook binnen de standplaats. Vaste opdrachten binnen de standplaats kunnen echter niet beschouwd worden als dienstreizen.

De vergoeding geldt voor een verplaatsing waarbij het personeelslid genoodzaakt is gebruik te maken van het openbaar vervoer, van een dienstvoertuig of van een privévoertuig. Als de verplaatsing met een dienstvoertuig gebeurt, kan het personeelslid geen onkostenstaat indienen.

Met dienstreizen worden verplaatsingen gelijkgesteld, die personeelsleden moeten maken :

- voor een medisch onderzoek bij Medex (voorheen Administratieve Gezondheidsdienst) of voor een raadpleging van de arbeidsgeneesheer;
- voor deelname aan door het bestuur georganiseerde, opgelegde of goedgekeurde vormingsactiviteiten;
- voor het afleggen van een proef als onderdeel van een loopbaanexamen in een andere plaats dan de administratieve standplaats of de werkelijke verblijfplaats;
- naar aanleiding van een arbeidsongeval of naar aanleiding van een ongeval van en naar het werk;
- voor het inkijken van het evaluatiedossier.

Artikel 154

Het is de bedoeling dat de verplaatsingen zo efficiënt mogelijk verlopen tegen de voor het bestuur voordeligste prijs. Het is de verantwoordelijkheid van het hoofd van het personeel, bevoegd voor het dagelijkse personeelsbeheer, om daarover te waken. Hij kan die verantwoordelijkheid volgens de decreten toevertrouwen aan de leidinggevende personeelsleden, aangeduid in het organogram.

Artikel 155

Dit artikel betreft de nadere procedureregels voor het indienen van de reiskosten en voor de vergoeding ervan. De raad bepaalt die regels zelf. Voorbeelden van regels zijn :

- reiskosten worden ingediend met een standaardformulier voor de opgave van de dienstverplaatsing;
- reiskosten worden ingediend op basis van een reiswijzer (logboek van dienstreizen);
- reiskosten moeten samen met de bewijsstukken binnen een bepaalde termijn ingediend worden;
- reiskosten worden samen met de betaling van het maandloon vergoed;
- ...

*Afdeling II. — De vergoeding voor reiskosten***Artikel 156**

§ 1. De kilometervergoeding van 0,2903 euro dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten. Met alle kosten worden onder meer bedoeld : de kosten voor benzine of diesel, het onderhoud van het voertuig, de aankoopkosten, de slijtagekosten, de belastingen, de verzekeringskosten.

De besturen wordt ten stelligste aangeraden om een collectieve verzekeringspolis « omnium voor dienstverplaatsingen » af te sluiten. Bij een ongeval tijdens een dienstreis waarbij het voertuig van het personeelslid schade oploopt, biedt die polis zowel voor het betrokken personeelslid als voor het betrokken bestuur garanties.

§ 2. Als het personeelslid een reizende functie uitoefent, kan hem voor het gebruik van zijn privévoertuig een maandelijks forfaitair bedrag worden betaald. In dat geval dient hij geen onkostenstaat in. De regeling wordt vastgesteld door de raad, die ook de reizende functies' opsomt. De raad kan zich daarvoor inspireren op de regeling voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Daarin worden voor het bepalen van de reizende functies 3000 km en 60 dienstverplaatsingen per jaar als minimum vastgesteld.

De keuze voor een forfaitaire vergoeding is een mogelijkheid maar geen verplichting.

§ 3. De koninklijke besluiten van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten en van 29 december 1965 houdende de algemene regeling inzake reiskosten, gemaakt voor dienstreizen van het provincie- en gemeentepersoneel, voorzagen in een vergoeding per kilometer die afhangt van de rang of graad van het personeelslid. Dat onderscheid valt weg. In dit besluit wordt met één bedrag gewerkt. Die wijziging beoogt zowel de billijkheid als een vereenvoudiging. Dit besluit vereenvoudigt ook de methode voor de jaarlijkse aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding. Het bedrag van de kilometervergoeding wordt voortaan automatisch aangepast door een koppeling aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen.

Zo zal het bedrag van de vergoeding van het jaar T worden vastgesteld door het bedrag van de vergoeding T-1 te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand mei van het jaar T is en de noemer dat van het jaar T-1.

Het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen is het indexcijfer waarbij meer bepaald rekening wordt gehouden met de ontwikkeling van de brandstofprijzen. Door de berekeningsformule in het uitvoeringsbesluit zelf op te nemen, hoeft de Vlaamse Regering niet elk jaar opnieuw het bedrag vast te stellen.

Verplaatsingen voor dienstreizen met een privévoertuig worden vergoed tegen 0,2903 euro/km. Dat bedrag geldt van 1 juli 2006 tot en met 30 juni 2007. Het wordt jaarlijks per 1 juli aangepast.

Artikel 157

Het personeelslid moet alle kosten bewijzen. In bepaalde gevallen kunnen de kosten van taxiriten voor een dienstreis worden terugbetaald.

*Afdeling III. — De hotel- en dagvergoeding***Artikel 158**

De raad bepaalt voortaan de voorwaarden waartegen het personeelslid een hotel- of dagvergoeding kan verkrijgen.

De dagvergoeding komt overeen met de vroegere maaltijdvergoeding. De raad bepaalt de voorwaarden waaraan de dienstreis moet voldoen voor de toekenning van een dagvergoeding en de omvang van de vergoeding.

De hotelvergoeding kan worden toegekend als het personeelslid een meerdaagse dienstreis met overnachting maakt en daarvoor zelf de uitgaven doet. De kosten worden bewezen aan de hand van originele bewijsstukken, zoals een factuur. De hotelvergoeding impliceert dus dat het personeelslid de hotelrekening betaalt en achteraf een schuldvordering indient voor de werkelijke uitgaven. Met 'al de gemaakte kosten' worden niet alleen de kosten voor overnachting bedoeld, maar ook andere, kleinere uitgaven die onvermijdelijk zijn voor de uitvoering van de opdracht. Voorbeelden daarvan zijn : de verzending van een fax, een visum, eventueel een inenting.

Het is natuurlijk ook mogelijk dat het bestuur zelf de boekingen doet en de factuur betaalt. In dat geval heeft het personeelslid geen recht op een hotelvergoeding.

Uit een antwoord van de RSZPPO van 18 oktober 2001 op een vraag over de cumulatie van maaltijdcheques met een vergoeding voor verblijfskosten blijkt dat de cumulatie van een maaltijdcheque en een dagvergoeding niet is toegestaan. De dagvergoeding is immers al gedeeltelijk bestemd voor de maaltijd die op verplaatsing gebruikt wordt, zodat, als ook een maaltijdcheque zou worden toegekend, eigenlijk tweemaal dezelfde uitgave wordt vergoed.

*HOOFDSTUK VI. — De sociale voordelen**Afdeling I. — De maaltijdcheques*

De toekenning van maaltijdcheques is het gevolg van een afspraak in het sectorale akkoord 1999-2001 voor het personeel van de lokale sector. Met het sectorale akkoord 2005-2007 werd het toe te kennen minimumbedrag op jaarbasis opgetrokken.

Artikel 159

Elk personeelslid heeft recht op maaltijdcheques. De maaltijdcheques moeten op jaarbasis minstens voor 297 euro ten laste vallen van het bestuur. Dat minimumbedrag geldt vanaf 1 januari 2001 voor voltijdse prestaties, geleverd gedurende het volledige jaar. Het sectorale akkoord 2005-2007 voegde daar het volgende aan toe :

« Elke lokale overheid-werkgever zal het bedrag dat ze momenteel [december 2005] binnen het eigen bestuur jaarlijks per personeelslid voor eigen rekening toekent aan maaltijdcheques, verhogen met 100 euro vanaf 2006 en nogmaals verhogen met 100 euro vanaf 2007. Het jaarlijkse bedrag ten laste van het bestuur per personeelslid neemt dus ten opzichte van het huidige bedrag met 200 euro toe vanaf 1 januari 2007. »

Deze afdeling komt in de plaats van het koninklijk besluit van 28 november 1990 houdende de vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van maaltijdcheques aan sommige personeelsleden van de provincies en de gemeenten. Daarin werd ook het maximumbedrag per maaltijdcheque ten laste van de werkgever vastgesteld. Het minimumbedrag en het maximumbedrag en het maximumbedrag voor de tegemoetkoming in de kosten van de maaltijdcheques, vastgesteld in de fiscale wetgeving, vervangen de bedragen, vermeld in het besluit van 28 november 1990.

Momenteel bedraagt de werkgeversbijdrage maximaal 4,91 euro per dag en bedraagt de werknemersbijdrage minimaal 1,09 euro per dag.

De algemene regel is dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Voor feestdagen, inhaalrustdagen en vakantiedagen mogen er dus geen maaltijdcheques worden toegekend. Dat betekent ook dat er in principe een cheque moet worden toegekend voor iedere deeltijdse dagprestatie, ongeacht de duur daarvan. Er bestaat echter een alternatieve berekeningswijze op basis van het aantal gepresteerde uren, waarover informatie verkrijgbaar is bij de RSZPPO.

Voor het RSZ-stelsel en het fiscale stelsel van de maaltijdcheques en de andere extralegale voordelen is de federale overheid bevoegd. De RSZPPO en de federale belastingadministratie verstrekken de onderrichtingen daarover. Die onderrichtingen moeten nageleefd worden. Voor het RSZ-stelsel van de maaltijdcheques verwijzen we alvast naar artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 3 februari 1998 en 18 februari 2003. Inzake fiscaliteit vermelden we het specifieke bericht van de belastingadministratie over de maaltijdcheques, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 22 mei 2003.

Afdeling II. — De hospitalisatieverzekering

De besturen sluiten als gevolg van het sectorale akkoord 1999-2001 een hospitalisatieverzekering af voor de personeelsleden. De bepalingen in dit besluit zeggen niets over de inhoud van die verzekering, noch over de premie. De besturen vullen dat in naar eigen inzicht en financiële draagkracht. De personeelsleden hebben recht op de hospitalisatieverzekering, maar kunnen die ook weigeren. Het personeelslid is dus steeds vrij om een hospitalisatieverzekering bij een andere maatschappij af te sluiten. In dat geval kan het personeelslid geen aanspraak maken op een tegemoetkoming van het bestuur.

Artikel 160

De premie wordt in ieder geval volledig ten laste genomen voor de statutaire personeelsleden en de contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, die voltijds of halftijds of meer dan halftijds, bijvoorbeeld 80 % werken.

Voor personeelsleden met een prestatieregeling van minder dan 50 % van de voltijdse arbeidsduur wordt aanbevolen om minstens de helft van de premie ten laste te nemen.

Ook contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een specifieke opdracht kunnen in de collectieve hospitalisatieverzekering betrokken worden.

De besturen laten aan de personeelsleden duidelijk weten of ze al dan niet in aanmerking komen voor een hospitalisatieverzekering ten laste van het bestuur.

Artikel 161

De besturen kunnen het voordeel van de collectieve hospitalisatieverzekering ook aan de gepensioneerde personeelsleden en aan de gezinsleden van de personeelsleden geven. De besturen bepalen zelf of ze tegemoetkomen in de kosten van de premie daarvoor.

Artikel 162

De besturen zorgen ervoor dat de personeelsleden op de hoogte zijn van de hospitalisatieverzekering en de voorwaarden daarvan. Voorlichting over de inhoud van de hospitalisatieverzekering en over de verplichtingen van de personeelsleden om er gebruik van te maken, is geen overbodige luxe. Het gaat immers niet om een vaststaande, duidelijk gereguleerde vergoeding, maar om een complexe materie. Polissen wijzigen bovendien met de ontwikkeling van de markt. Als dat gevolgen heeft op de aanspraken van de personeelsleden, moeten ze daarvan op de hoogte gebracht worden.

Afdeling III. — De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer

Artikel 163

§ 1. Het gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk

De provincies en gemeenten zijn op grond van artikel 1 van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS als gevolg van de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden verplicht om bij te dragen in het sociale treinabonnement. De koning bepaalt ter uitvoering van de wet het bedrag van de werkgeversbijdrage. De verplichte bijdrage voor het sociale abonnement bij het gebruik van de trein moet in ieder geval gerespecteerd worden.

Het staat de raden vrij een hogere terugbetaling of zelfs een volledige terugbetaling van het treinabonnement voor het woon-werkverkeer vast te stellen.

§ 2. Het gebruik van bus, tram of metro

De raden bepalen autonoom in welke mate de kosten voor de verplaatsingen van en naar het werk met de bus, tram of metro worden vergoed. Dat houdt bijvoorbeeld in dat een vergoeding van het abonnement tegen 50 %, 80 % of 100 % mogelijk is.

Artikel 164

Een fietsvergoeding kan samengaan met de vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer voor een deel van het woon-werktraject, maar niet voor hetzelfde traject. Een fietsvergoeding kan dus worden toegekend voor het traject van of naar de halte van het openbaar vervoer, terwijl het traject dat vervolgens met het openbaar vervoer wordt afgelegd, vergoed wordt volgens de regels die gelden voor het gebruik van de openbaarvervoermiddelen. De toekenning van de fietsvergoeding én van een tegemoetkoming in het openbaar vervoer voor hetzelfde traject is echter uitgesloten.

De toegekende fietsvergoeding bedraagt 0,15 euro per kilometer. Dat bedrag is een forfait dat overeenstemt met het bedrag dat fiscaal vrijgesteld is en vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen. In de fiscale wetgeving wordt dat forfait trouwens niet aan het indexeringsmechanisme onderworpen. Dat gebeurt derhalve ook niet in dit besluit. Zie ook de overgangsbepaling in artikel 229.

Afdeling IV. — De begrafenisvergoeding

In dit besluit wordt ervoor gekozen om de bestaande regeling bij de lokale besturen te bestendigen en uit te breiden tot de contractuele personeelsleden.

Artikel 166

De raad kan de toekenning van een begrafenisvergoeding vaststellen.

Artikel 167

Dit artikel bepaalt dat ter compensatie van de begrafenis kosten een vergoeding toegekend wordt die overeenstemt met het bedrag van het laatste maandsalaris van het overleden personeelslid. Als de overledene verminderde of deeltijdse prestaties heeft geleverd, wordt de begrafenisvergoeding niet vastgesteld naar rata van de prestatieregeling maar als voltijdse prestaties.

Het maandsalaris waarvan sprake omvat de eventuele haard- en standplaatstoelage en elke andere salariestoelage die deel uitmaakt van het salaris en die samen met het salaris betaald wordt. Een klassiek voorbeeld daarvan is de toelage voor het uitoefenen van een hogere functie. Ook de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering telt mee.

Het bedrag van de begrafenisvergoeding wordt afgetopt. De vergoeding mag het twaalfde niet overschrijden van het bedrag, vastgesteld met toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid, van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. Artikel 39 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt: "Overschrijdt het jaarloon 300.000 frank, dan komt het voor de vaststelling van de vergoedingen en renten, slechts tot het beloop van die som in aanmerking ».

De lonbedragen zijn gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, op de wijze bepaald door de koning (cf. het koninklijk besluit van 21 december 1971). De koning kan die bedragen wijzigen na advies van de Nationale Arbeidsraad. Het maximumbedrag van de vergoeding bedraagt sinds 1 januari 2006 2783,59 euro (*Belgisch Staatsblad*, 9 januari 2006).

Het derde lid van artikel 167 bepaalt: « De vergoeding wordt in voorkomend geval verminderd met het bedrag van een vergoeding die wordt toegekend krachtens andere wettelijke of reglementaire bepalingen. » In de praktijk betekent dit dat de vergoeding die aan de rechthebbende wordt uitbetaald na het overlijden van een contractueel personeelslid, moet worden verminderd met het bedrag dat wordt uitgekeerd krachtens artikel 110 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen of krachtens elke andere wettelijke bepaling die dat artikel wijzigt of vervangt.

*HOOFDSTUK VII. — De vergoeding van de conciërge***Artikel 169**

Conciërges kunnen op verschillende manieren betaald worden. Ofwel worden, naast het salaris dat al dan niet ten laste is van het bestuur, aan het personeelslid aanvullende voordelen in natura gegeven in ruil voor de verplichtingen van conciërge, ofwel wordt een toelage toegekend die de prestaties van conciërge dekt. Dat laatste zal het geval zijn als de conciërge een gewone huurovereenkomst heeft en zelf de kosten voor huisvesting, verwarming en verlichting draagt. De toelage is niet noodzakelijk dezelfde als de toelage voor onregelmatige prestaties of de toelage voor werk op zaterdagen, zondagen en feestdagen. Een en ander hangt af van de concrete verplichtingen van de conciërge en van de wijze waarop die georganiseerd zijn.

De RSZPPO maakt voor de socialezekerheidsbijdragen een onderscheid tussen verschillende situaties, namelijk :

- de taken van conciërge liggen in het verlengde van de functie (bijvoorbeeld arbeider groendienst of gebouwen);
- de taken van de conciërge staan los van zijn functie;
- de taken van de conciërge worden al dan niet in bijberoep uitgeoefend;
- de beloning bestaat uit de vermelde voordelen in natura of uit een toelage.

Daarnaast is er nog een verschil tussen de statutaire conciërge en de contractuele conciërge. Het bestuur doet er dan ook goed aan zich hiervan te vergewissen alvorens een beleidskeuze te maken.

TITEL IX. — De verloven en afwezigheden*Algemene toelichting*

De titel Verloven en afwezigheden van dit besluit reikt de besturen een algemeen kader aan voor de regeling van diverse verloven en andere afwezigheden.

Het is onder meer de bedoeling bij te dragen tot een rationalisering van de bestaande plaatselijke regelingen.

De hier voorgestelde regeling vormt één geheel. Als er hier en daar op het eerste gezicht schijnbaar gesnoeid wordt in bestaande verlofgebruiken, dan wordt dat op andere plaatsen gecompenseerd door te voorzien in meer rechten of in soepelere regelingen dan vandaag soms gebruikelijk zijn.

Waar mogelijk werd ook in een zo veel mogelijk identieke of soortgelijke regeling voorzien voor het voltallige personeel.

Aan andere geldig blijvende regelgevingen (bijvoorbeeld de wetgeving op het gebied van de loopbaanonderbreking), of aan dwingende bepalingen uit het arbeids- en het socialezekerheidsrecht werd niet geraakt. In het bijzonder werd er zorg voor gedragen dat op geen enkele wijze de rechten van de contractuele werknemers werden ingekort noch hun verplichtingen verzwaaard, gelet op de bepalingen van artikel 6 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Als een verlofregeling van toepassing is op het voltallige personeel, dan blijkt dat uit het gebruik van de algemene term « het personeelslid ».

Soms is er ook sprake van « het statutaire personeelslid ». In dat geval bepaalt deze tekst geen overeenkomstige regeling voor de contractuele personeelsleden, of bevindt de regeling voor de contractuele personeelsleden zich elders in deze tekst of eventueel in een andere wettekst.

In sommige gevallen bevat dit besluit ook bepalingen die uitsluitend gelden voor de vast aangestelde statutaire personeelsleden. Ook dat wordt dan telkens zo aangegeven.

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen***Artikel 170**

Bij het berekenen van de verschillende vormen van in aanmerking te nemen anciënniteit is het voor de statutaire personeelsleden van belang te bepalen of verlofperiodes en andere afwezigheden al dan niet moeten worden meegerekend als dienstactiviteit, en zo ja, op welke wijze. In principe gelden de verloven en afwezigheden waarvoor het recht op het gewone salaris behouden blijft als periodes van dienstactiviteit en de andere verloven en afwezigheden als non-activiteit. In de volgende hoofdstukken wordt telkens aangegeven of het recht op het salaris behouden blijft. De eventuele uitzonderingen op de definitie van non-activiteit, in geval van verlof of afwezigheid zonder behoud van salaris, worden eveneens aangegeven.

Als bepaalde regelingen uitsluitend van toepassing zijn op de statutaire personeelsleden, of op de vast aangestelde statutaire personeelsleden, wordt dat, zoals al vermeld, telkens zo aangegeven.

Sommige verlofregelingen, die los staan van dit besluit, zoals de wetgeving betreffende de loopbaanonderbreking, kunnen eigen regels bevatten op het gebied van de al dan niet gelijkstelling van (onbezoldigde) verloven met dienstactiviteit. Die specifieke regelingen blijven van kracht, en worden niet beïnvloed door dit besluit. De besturen moeten ze dus blijven toepassen op hun personeel.

Artikel 171

In dit artikel wordt uitdrukkelijk bepaald dat de toestand van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing in ieder geval ophoudt zodra het betrokken personeelslid in aanmerking komt om met pensioen te gaan. Voor het overige worden de bepalingen over beschikbaarheid opgenomen in hoofdstuk VI van deze titel.

Artikel 172

De afwezigheid zonder toestemming of geldige reden heeft van rechtswege non-activiteit tot gevolg. Het betreft dus een afwezigheid die onder geen enkele van de hierna bepaalde vormen van verlof of afwezigheid valt, en die ook niet geregeld is door een andere specifieke regelgeving buiten het kader van dit besluit.

De besturen moeten wel nagaan of er geen sprake is van overmacht.

Overmacht is immers wel een geldige reden van afwezigheid.

Zo bepaalt de Arbeidsovereenkomstenwet dat de door overmacht ontstane gebeurtenissen waarvan de uitwerking tijdelijk is, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen en er geen sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Om van overmacht te kunnen spreken, moeten er drie voorwaarden vervuld zijn :

— de gebeurtenis is niet te wijten aan de werkgever, noch aan de werknemer (ze mag dus bijvoorbeeld niet het gevolg zijn van de slordigheid van één van de partijen);

— de gebeurtenis vindt plaats buiten elke normale verwachting;

— de gebeurtenis vormt een onoverkomelijke hindernis of heeft een onoverkomelijke hindernis gevormd voor de werkgever of de werknemer om de overeengekomen arbeid uit te voeren.

De voorlopige hechtenis van het personeelslid is een concreet voorbeeld.

Artikel 173

Een stakingsdag is geen verlofdag en behoort te worden beschouwd als dienstactiviteit, maar is wel een dag zonder recht op salaris.

Artikel 174

Dit artikel geeft de besturen opdracht zelf de nodige keuzes te maken en voldoende procedurereglementen op te stellen, onder meer aangepast aan de omvang van hun organisatie.

Artikel 175

Dit artikel laat de besturen toe zelf rekening te houden met eigen specifieke omstandigheden en dito arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II. — *Jaarlijkse vakantiedagen***Artikel 176**

De wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (*Belgisch Staatsblad*, 5 januari 2001, en erratum in het *Belgisch Staatsblad*, 31 januari 2001) geeft alle werknemers (die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen) recht op betaald jaarlijks vakantieverlof, waarvan de minimumduur 24 werkdagen voor volledige prestaties moet bedragen (artikel 9 van de vermelde wet).

De minimumperiode van betaald jaarlijks vakantieverlof mag niet vervangen worden door een financiële vergoeding, behalve in geval van beëindiging van de arbeidsrelatie.

Op dit ogenblik voorzien de plaatselijke arbeidsregelingen voor de werknemers van de lokale sector meestal in een aantal vakantiedagen dat meer bedraagt dan het wettelijke minimum. Bovendien worden vaak ook nog vakantiedagen toegekend op een aantal zelfbepaalde kermis- en andere plaatselijke feestdagen. Dat extra aantal dagen varieert van soms slechts enkele dagen tot uitzonderlijk 15 à 20 dagen op jaarbasis. Hoewel die toegevoegde dagen vaak bestempeld worden als vakantiedagen, betreft het in feite bijzondere vormen van dienstvrijstelling.

In dit besluit wordt een eenvormige regeling vastgesteld, met een keuzemogelijkheid tussen een minimum- en een maximumaantal vakantiedagen. De bestaande diverse regelingen kunnen worden geïncorporeerd in de voorgestelde algemene regeling.

Op dit ogenblik komt er bijvoorbeeld op vele plaatsen een vorm van « omstandigheidsverlof in geval van zieke kinderen of andere huisgenoten » voor. Die (meestal) vier dagen worden toegekend zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om die te weigeren. Die bestaande praktijk wordt mee opgenomen in de nieuwe regeling. De nieuwe regeling voorziet daarom in een minimum van 30 dagen betaalde vakantie.

Hetzelfde geldt voor de hier en daar bestaande regelingen over « kermisdagen » of « bijzondere feestdagen ». Ook die dagen kunnen in principe ingebouwd worden in de nieuwe algemene regeling. In sommige gevallen ging het zoals gezegd eerder om vormen van dienstvrijstelling op welbepaalde dagen, en kan dus worden verwezen naar het hoofdstuk dienstvrijstellingen van dit besluit, in het bijzonder naar artikel 218, tweede alinea.

Het personeelslid moet zijn vakantiedagen zo veel mogelijk naar eigen keuze kunnen opnemen. De overheid kan wel het dienstbelang inroepen om sommige aanvragen te weigeren of om georganiseerde afspraken te maken met (een deel van) het personeel over bepaalde periodes of dagen.

Vakantiedagen opnemen in aaneensluitende periodes moet zo veel mogelijk beschouwd worden als een recht, dat niet in naam van het dienstbelang totaal onmogelijk mag worden gemaakt.

Het vakantieverlof moet aangevraagd worden. Het personeelslid heeft niet alleen het recht maar in principe ook de plicht om zijn vakantiedagen voor het einde van het jaar op te nemen. Uiteraard wordt er in dit besluit niet geraakt aan bestaande regelingen van mogelijkheden tot tijdelijke overdracht van een beperkt aantal verlofdagen.

Artikel 177

Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat elke periode met recht op een salaris recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling.

Vakantie wordt toegekend in werkdagen. Voor alle duidelijkheid wordt er wel aan toegevoegd dat er hierbij uiteraard rekening moet worden gehouden met de prestatieregeling van het personeelslid. Zo krijgt een personeelslid dat bijvoorbeeld halftijds werkt dus het bepaalde aantal vakantiedagen, omgezet in halve dagen, of de helft van het bepaalde aantal vakantiedagen uitgedrukt in hele dagen. Vakantiedagen worden immers toegekend naar rata van het prestatiestelsel.

Het vakantieverlof wordt in principe ook in evenredige mate verminderd naar aanleiding van alle onbezoldigde verlofdagen, die in dit verband niet automatisch gelijkgesteld worden met dienstactiviteit. Dat is het geval voor :

- verlof voor deeltijdse prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- onbetaald verlof;
- verlof voor opdracht, onder meer voor het uitoefenen van een ambt in een kabinet of bij een erkende politieke groep;
- politiek verlof (zowel facultatief als van ambtswege);
- verloven op basis van federale of gewestelijke regelgeving, die leiden tot een toestand van non-activiteit;
- ongewettigde afwezigheid.

Stakingsdagen zijn geen 'onbezoldigde verlofdagen' en worden niet in de lijst vermeld. Hoewel er geen salaris voor betaald wordt, kunnen stakingsdagen nooit aanleiding geven tot een vermindering van het aantal jaarlijkse vakantiedagen.

Deze lijst is geldig voor de statutaire personeelsleden en op overeenkomstige wijze voor de contractanten. Contractuele personeelsleden komen niet altijd voor al die vormen van onbetaald verlof in aanmerking.

Het aantal vakantiedagen moet eveneens proportioneel worden verminderd bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar.

Ook combinaties van onbezoldigde verlofstelsels kunnen zich voordoen.

De vermindering wordt in principe altijd tijdens het jaar zelf aangerekend. Als dat niet (meer) mogelijk is, bijvoorbeeld omdat het personeelslid al de voorheen beschikbare vakantiedagen al heeft opgebruikt, dan wordt de aanrekening verschoven naar het daaropvolgende jaar. Dat zal zich doorgaans alleen voordoen bij personeelsleden die vakantiedagen toegekend krijgen op basis van de prestaties van het lopende kalenderjaar, en niet bij de personeelsleden die vakantiedagen toegekend krijgen op basis van de prestaties van het vorige kalenderjaar.

Aan de vermelde bestaande verschillen inzake het in aanmerking te nemen kalenderjaar voor de vaststelling van de verlofrechten, wordt in dit besluit niets gewijzigd.

Artikel 178

Dit artikel bevat bepalingen die ertoe leiden dat een statutair personeelslid zijn vakantiedagen, of toch minstens een deel ervan, behoudt als hij ziek wordt op een ogenblik dat hij al vakantiedagen heeft aangevraagd of aan het opnemen is.

Het internationale verdrag betreffende het betaald verlof, gesloten in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie als verdrag nr. 132, en door België bekrachtigd op 2 juni 2003, bepaalt in artikel 6, punt 2 dat het verboden is periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval mee te rekenen als opgenomen dagen betaalde vakantie. Het verdrag nr. 132 bepaalt nog dat in ieder geval periodes van arbeidsongeschiktheid nooit kunnen worden meegerekend in het in artikel 3 van het verdrag bepaalde minimum van drie weken betaalde vakantie per dienstjaar.

Bij de uitwerking van hun lokale regeling, ter uitvoering van artikel 178, § 2, van dit besluit, zullen de besturen dus in ieder geval minstens de bepalingen van het verdrag nr. 132 moeten naleven. Voor de contractuele personeelsleden, die onder het toepassingsgebied vallen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, is de verplichting toe te passen regeling vastgelegd in artikel 68 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie (van de werknemers). Dat artikel bepaalt onder meer dat geen enkele dag arbeidsongeschiktheid wegens een ongeval, een ziekte of bijvoorbeeld ook wegens rust bij bevalling, mag worden aangerekend als jaarlijkse vakantiedag.

HOOFDSTUK III. — Feestdagen

Artikel 179

§ 1. De wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is een wet die uitdrukkelijk niet van toepassing is op de overheidssector, behalve voor de werknemers van publieke instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en voor de werknemers van de openbare verzorgingsinstellingen. De wet spreekt in dat verband over instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen. De wet bevat ook een opsomming van tien feestdagen, die dus alleen wettelijke feestdagen zijn voor de privésector en voor de vermelde uitzonderingsgevallen binnen de openbare sector.

In dit besluit wordt er dan ook voor geyopteerd het begrip wettelijke feestdagen niet te gebruiken, en wordt in de plaats daarvan een volledige opsomming gegeven van alle feestdagen waarvoor de personeelsleden recht op verlof krijgen. In die lijst werden zowel de tien dagen opgenomen, die voor de privésector wettelijke feestdagen zijn, als 11 juli. Daarnaast moeten de besturen de lijst aanvullen met drie extra dagen. Die extra dagen mogen ze vrij kiezen.

§ 2. De raad krijgt de opdracht om, uiteraard vooraf, en na het wettelijk bepaalde overleg, de wijze van compensatie te bepalen voor de voormelde feestdagen die met een zaterdag of een zondag samenvallen. Dat kan een van jaar tot jaar verschillende regeling zijn, of een vast systeem waarvan de principes permanent kunnen worden toegepast.

De Raad van State heeft erop gewezen dat de « verordenende » bevoegdheid ter zake inderdaad toekomt aan de gemeenteraden en de provincieraden en niet aan het uitvoerend orgaan van het bestuur.

HOOFDSTUK IV. — *Bevallingsverlof en opvangverlof**Afdeling 1. — Bevallingsverlof***Artikel 180**

Alle personeelsleden vallen onder het toepassingsgebied van het hoofdstuk moederschapsbescherming van de Arbeidswet van 16 maart 1971, en meer bepaald van artikel 39 van deze wet, dat alle vrouwelijke personeelsleden een recht op bevallingsverlof toekent van in principe maximaal vijftien weken voor een enkelvoudige geboorte en negentien weken in geval van een meervoudige geboorte.

De Arbeidswet is in dit geval van toepassing op alle personeelsleden. Voor de contractuele personeelsleden gelden uiteraard aanvullend ook de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en de uitvoeringsbesluiten bij die wetgeving.

Krachtens de vermelde Arbeidswet heeft het personeelslid recht op prenataal verlof vanaf de zesde week voor de vermoedelijke bevallingsdatum (en vanaf de achtste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum in geval van een meerling). Als de bevalling plaatsvindt na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van bevalling verlengd. Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot een periode van negen weken verstreken is die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op verzoek van het personeelslid wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met de duur van de periode waarin verder werd gewerkt vanaf de 6de week (voor een meerling: de 8ste week) voor de werkelijke datum van de bevalling. Die periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop werd gewerkt tijdens de periode van zeven dagen die aan de bevalling voorafgaat.

Bij de geboorte van een meerling wordt op verzoek van het personeelslid het postnatale verlof (inclusief de eventuele verlenging met de periode waarin voor de bevalling werd gewerkt) verlengd met een periode van maximaal twee weken.

De wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (cf. art. 149, 150, 271, 272 en 273) heeft het recht op nabevallingsrust in welbepaalde gevallen uitgebreid met een extra week.

In artikel 180 van dit besluit wordt uitsluitend bepaald dat de vastbenoemde statutaire personeelsleden tijdens hun bevallingsverlof hun recht op salaris behouden.

Voor de contractuele personeelsleden geldt de regelgeving van gewaarborgd loon en moederschapsuitkeringen bij bevallingsverlof waarnaar in de commentaar bij het vorige artikel al verwezen werd.

De statutaire personeelsleden, die nog niet vast werden benoemd, vallen op het gebied van ziekteverzekering, volgens de bepalingen van artikel 9 en 10 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, eveneens onder de sector uitkeringen, die ook belast is met de betaling van de vergoeding tijdens het bevallingsverlof.

In artikel 9 van het vermelde koninklijk besluit van 27 juni 1969 wordt uitdrukkelijk bepaald dat alleen voor de statutaire personeelsleden van de provincies die « in vast verband benoemd zijn » de toepassing van de ziekteverzekering beperkt wordt tot de sector van de geneeskundige verzorging. Artikel 10 bevat een volledig identiek geformuleerde bepaling voor het gemeentepersoneel.

Artikel 181

Als het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen, te rekenen vanaf de geboorte, in een verplegingsinrichting wordt opgenomen, wordt op verzoek van het personeelslid, de postnatale rustperiode verlengd met een duur die gelijk is aan de periode dat het kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden (= ook maximale duur voor doorbetaling).

In dit uitvoeringsbesluit wordt uitsluitend de betaling van de vast aangestelde statutaire personeelsleden geregeld, bij verlenging van de postnatale rust.

Alle andere aspecten worden geregeld door het arbeidsrecht en de socialezekerheidswetgeving (hoofdzakelijk betreft het dan de duur van het verlof, voor alle personeelsleden, en het recht op uitkeringen, voor de contractuele en de op proef aangestelde statutaire personeelsleden).

Artikel 182

Dit artikel bepaalt voor het statutaire personeelslid de mogelijkheid om een gedeelte van het bevallingsverlof om te zetten in een vorm van vaderschapsverlof bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder. Voor de contractuele personeelsleden geldt een soortgelijke regeling (cf. het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, evenals artikel 114 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en artikel 221 tot en met 223 van het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994).

De regeling in dit besluit geeft de vast aangestelde statutaire personeelsleden recht op het gewone salaris tijdens de duur van het hier vermelde vaderschapsverlof.

Dat verlof houdt geen verband met het omstandigheidsverlof voor vaderschap, zoals bepaald in de Arbeidsovereenkomstenwet, en in dit uitvoeringsbesluit in het hoofdstuk Omstandigheidsverlof.

*Afdeling II. — Opvangverlof***Artikel 183**

Voor de contractuele werknemers is de regeling van toepassing, vermeld in artikel 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004.

Voor de statutaire werknemers wordt in artikel 183 van dit besluit een analoge regeling bepaald.

Voor de omschrijving in dit verband van het begrip « kind met een handicap » kan verwezen worden naar artikel 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet.

HOOFDSTUK 5. — *Ziekteverlof***Artikel 184**

In dit artikel wordt bepaald dat statutaire personeelsleden bij ziekte of ongeval recht hebben op ziekteverlof. Contractuele personeelsleden hebben bij ziekte recht op een schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet. Hun toestand wordt dus niet geregeld in dit besluit.

Voor de op proef aangestelde statutaire personeelsleden moeten de besturen bijdragen betalen voor de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Een op proef aangestelde moet zich dus, zoals de contractuele personeelsleden, tot zijn of haar ziekteverzekering wenden.

De op proef aangestelde personeelsleden vallen echter niet onder de toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet. De regeling in de Arbeidsovereenkomstenwet betreffende een (beperkte) periode van gewaarborgd loon bij ziekte is dus niet van toepassing op de op proef aangestelde statutaire personeelsleden.

Artikel 185

Dit artikel bepaalt dat de besturen voor de statutaire personeelsleden een geneeskundig controleorgaan moeten aanwijzen. Voor de contractuele personeelsleden is deze aangelegenheid geregeld in de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, in het bijzonder in het bij de wet van 13 juni 1999 grondig gewijzigde artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Een externe onafhankelijke controlearts of een extern controleorgaan wordt aangewezen bij overheidsopdracht door het gemeentelijke of provinciale orgaan dat volgens de regeling betreffende overheidsopdrachten bevoegd is om een dergelijke opdracht te gunnen.

Artikel 186

De besturen worden geacht te zorgen voor een duidelijke regeling op het gebied van ziektecontrole, die zo weinig mogelijk aanleiding zal geven tot betwistingen.

Voor de contractuele personeelsleden is deze aangelegenheid bijna volledig geregeld door de bepalingen van artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet en de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde. Die laatste wet vermeldt geen uitbreiding van het toepassingsgebied naar andere werknemers dan die welke onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Voor de statutaire personeelsleden wordt in dit uitvoeringsbesluit geen uitgewerkte noch gedetailleerde procedure verplicht gesteld. De besturen kunnen zich bij het uitwerken van hun eigen regeling voor de statutaire personeelsleden wel laten inspireren door de wettelijk verplichte regeling voor hun contractuele medewerkers.

Voor de contractuele personeelsleden geldt het privéstelsel. Bij elke nieuwe ziekte is er een gewaarborgd loon voor een beperkte periode ten laste van de werkgever en nadien een uitkering ten laste van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Het personeelslid heeft het recht om ziek te zijn. Als een vast aangesteld statutair personeelslid ziek is, behoudt het zijn gebruikelijke salaris ten laste van de werkgever, tot op het ogenblik dat er geen ziektekredietdagen meer over zijn. Het contractuele personeelslid, en ook het op proef aangestelde statutaire personeelslid, worden betaald in overeenstemming met het systeem van gewaarborgd loon en ziekte-uitkeringen (ze hebben, na de eventuele periode van gewaarborgd loon, geen recht meer op het gewone salaris ten laste van de werkgever, maar recht op een uitkering van de ziekteverzekering).

Om de ziektecontrole voor de statutaire en voor de contractuele personeelsleden op dezelfde wijze te kunnen organiseren, zouden de besturen ook voor de statutaire personeelsleden die controle moeten organiseren volgens de principes van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en de bijbehorende regelingen die ingeschreven werden in de Arbeidsovereenkomstenwet. De vermelde wet van 13 juni 1999 is in ieder geval, zoals al vermeld, van toepassing op de contractuele werknemers. Meteen moeten de besturen voor het contractuele personeel ook het uitvoerings-KB van 18 juli 2001 betreffende de controleartsen en de artsen-scheidsrechters, toepassen. Voor de contractuele personeelsleden moeten daardoor ook de beroepsprocedureregels volledig worden nageleefd zoals ze zijn vastgelegd in en krachtens de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 187

Voor elk volledig dienstjaar moet een krediet van 21 dagen betaald ziekteverlof worden toegekend. Het gaat hier telkens om werkdagen. De vroeger veel voorkomende berekening in kalenderdagen (met een toegekend krediet van één maand per activiteitsjaar) moet worden vervangen door de berekening in werkdagen. In het verleden bleek de berekening in kalenderdagen regelmatig tot betwistingen en ontwijkingsgedrag te leiden betreffende de weekends en de feestdagen. Op de plaatsen waar het oude stelsel in kalenderdagen nog bestaat, kan de bestaande toestand pro rata worden omgerekend naar het nieuwe stelsel in werkdagen.

Sommige besturen hebben recent een stelsel ingevoerd waarbij bij aanvang meteen een contingent van 666 ziektekredietdagen voor de hele loopbaan wordt toegekend. Dat stelsel wordt niet meer toegepast en moet worden afgebouwd. In artikel 234 van dit besluit wordt hiervoor een overgangsbepaling vastgelegd.

De precieze werkwijze bij het toepassen van het stelsel van ziektekrediet wordt in ruime mate overgelaten aan de autonomie van de besturen. Er wordt wel een uitzondering gemaakt voor de nieuwe statutaire personeelsleden bij de toepassing van een jaarlijks op te bouwen ziektekrediet. Voor hen wordt uitdrukkelijk bepaald dat zij het krediet voor de eerste drie jaren onmiddellijk toegekend krijgen, om te vermijden dat zij zelfs bij minder lange ziektes, tijdens het begin van hun carrière, op dat ogenblik al (tijdelijk) in beschikbaarheid wegens ziekte moeten worden geplaatst. Vanaf het vierde in aanmerking te nemen dienstjaar wordt hun ziektekrediet dan verder jaarlijks opnieuw aangevuld.

Ziektekrediet wordt in principe toegekend na het verstrijken van de eventuele periode van recht op ziekte-uitkering tijdens de proeftijd van statutair aangestelde personeelsleden.

De statutaire personeelsleden van gemeenten en provincies vallen immers tijdens hun proeftijd in principe onder het stelsel van de uitkeringen van de ziekteverzekering, dat op de contractuele personeelsleden altijd van toepassing is.

Artikel 188

Het statutaire personeelslid dat het beschikbare ziektekrediet volledig heeft opgebruikt, en dat al dan niet in beschikbaarheid wegens ziekte werd gesteld (afhankelijk van de keuze van het bestuur om in dergelijke beschikbaarheid te voorzien), kan eventueel naar de bevoegde federale medische dienst worden doorverwezen met het oog op een eventuele definitieve ongeschiktverklaring en vervroegde pensionering. Het bestuur kan zich daarbij onder meer laten adviseren door de arts die of het controleorgaan dat in opdracht van het bestuur werd belast met de ziektecontrole op het statutaire personeel.

De werkgevers en hun Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk moeten er ook voor zorgen dat werknemers niet worden « tewerkgesteld aan taken waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand normaal de risico's niet kunnen dragen... » (artikel 6 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk).

Er zal dus overleg tussen diensten nodig zijn als bijvoorbeeld het controleorgaan of de controlearts van oordeel is dat iemand definitief ongeschikt is voor de functie waarin hij werd aangesteld, maar geschikt is voor een andere functie, of als de bevoegde federale administratieve gezondheidsdienst (Medex) een statutair personeelslid definitief ongeschikt verklaart voor de functie die het uitoefent, maar wel geschikt acht voor een andere functie, en dus geen definitieve ongeschiktheidsverklaring (en pensionering) uitspreekt.

§ 4 van dit artikel laat de raden toe te bepalen dat de vakantiedagen die het statutaire personeelslid als gevolg van langdurige ziekte niet voor het einde van het jaar of volgens de plaatselijke regels van overdracht heeft kunnen opnemen, niet vervallen, maar aan het nog beschikbare ziektekrediet kunnen worden toegevoegd.

Artikel 189

Dit artikel bevat een regeling voor een uitzonderlijke situatie, die niet onder de bevoegdheid valt van de bevoegde Belgische administratieve gezondheidsdienst (Medex).

Artikel 190

§ 1. Personeelsleden kunnen na een periode van ziekte eventueel deeltijds weer aan het werk gaan. Het bestuur moet zijn beslissing uiteraard steunen op de nodige medische adviezen, bijvoorbeeld van de eigen controlearts.

De hier vermelde regeling van deeltijdse prestaties is meermaals verlengbaar. Er wordt dus geen absolute beperking van de duur bepaald.

Voor de contractuele werknemers geldt een andere regeling op basis van de ziekteverzekeringswetgeving. De toestemming voor deeltijdse prestaties wordt verleend door de adviserende arts van het ziekenfonds. Er geldt een specifieke ziekte-uitkering boven op het loon voor deeltijdse prestaties. De werkgever is ook ten aanzien van de contractuele werknemers niet verplicht de hier vermelde deeltijdse prestaties toe te staan.

§ 2. De afwezigheid bij deeltijdse prestaties wegens ziekte kan voor de statutaire personeelsleden pro rata worden aangerekend op het ziektekrediet. De besturen krijgen echter ook de keuzemogelijkheid die afwezigheid te beschouwen als verlof dat gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit, zonder vermindering van het ziektekrediet.

Artikel 191

§ 1. Het ziektekredietstelsel voor statutaire ambtenaren geeft hen een eigen vorm van « gewaarborgd loon » in geval van ziekte. De regeling in dit hoofdstuk is van toepassing bij gewone ziekte of bij een gewoon ongeval, dat wil zeggen in de gevallen dat er geen andere regelingen gelden, of dat de werkgever bijvoorbeeld niet moet zorgen voor de betaling van het loon.

In artikel 191 wordt voor sommige gevallen van afwezigheid wegens ziekte of ongeval uitdrukkelijk bepaald dat ze in principe niet onder het stelsel van de ziektekredietdagen vallen.

Er wordt bepaald dat de afwezigheden in de opgesomde gevallen recht geven op (betaald) ziekteverlof, en dat de ziekteperioden niet worden aangerekend op het beschikbare ziektekrediet, behalve met het oog op de toepassing van artikel 188, dus met het oog op een vervroegde pensionering bij definitieve arbeidsongeschiktheid, wat sommige van die afwezigheden betreft.

Voor een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk, een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde, een beroepsziekte en, in bepaalde gevallen, aan een zwangere werknemster wordt aan de statutaire personeelsleden in beginsel onbeperkt ziekteverlof toegestaan, dat losstaat van de in dit hoofdstuk vermelde ziektekredietregeling. Bij langere ziekte wordt wel bepaald dat er in sommige gevallen een tweede virtuele berekening gebeurt, om te bepalen, bij definitieve arbeidsongeschiktheid, of het normalerwijze beschikbare ziektekrediet opgebruikt zou zijn als wel rekening wordt gehouden met die afwezigheden wegens ziekte of invaliditeit.

Er moet wel worden opgemerkt dat bij ongevallen van gemeen recht (§ 1, 3°) de uiteindelijke verrekening, en dus ook de uiteindelijke al dan niet aanrekening op het ziektekrediet, slechts zal kunnen gebeuren op het ogenblik dat de aansprakelijkheid definitief vaststaat.

De regeling van de ongevallen met een aansprakelijke derde stemt overeen met de regelingen die hiervoor in de andere sectoren van het openbaar ambt tot stand zijn gekomen. We verwijzen hier naar het Vlaams Personeelsstatuut en naar de regeling binnen het federaal openbaar ambt. We kunnen ook verwijzen naar de regeling voor alle politiediensten, met inbegrip van de lokale politiezones (zie hierover bijvoorbeeld omzendbrief GPI 55 van 9 januari 2007 in het *Belgisch Staatsblad* van 22 januari 2007).

§ 2. In sommige recente overheidsstatuten wordt gesteld dat de overheidswerkgever in sommige gevallen van rechtswege in alle rechten zou kunnen treden van het personeelslid.

In dit besluit wordt echter in een regeling voorzien die beter aansluit bij de bestaande gebruikelijke formuleringen waarbij het personeelslid uitdrukkelijk zijn werkgever in bepaalde van zijn rechten ten opzichte van derden moet laten treden.

HOOFDSTUK VI. — *Disponibiliteit*

In dit hoofdstuk worden een aantal bestaande regelingen over de beschikbaarheid vereenvoudigd en gemoderniseerd. Het is uitdrukkelijk de bedoeling uitsluitend de beschikbaarheid zelf te regelen, zonder op welke wijze dan ook de pensioenregelingen te wijzigen of de toepassing ervan te beïnvloeden.

Voor de lokale sector werd de beschikbaarheidsregeling vastgelegd in het koninklijk besluit van 26 december 1938 betreffende de pensioenregeling van het gemeentepersoneel. (Dit besluit werd de laatste keer gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000). Dat koninklijk besluit voorziet op dit ogenblik in theorie nog altijd in zeven mogelijke vormen van beschikbaarheid, waarvan sommige in ieder geval niet meer actueel zijn, en andere in feite vervangen werden of vervangen kunnen worden door andere afwezigheidsregelingen.

De beschikbaarheid wegens « militaire vrijwilligersdienst of wegens ambtsuitoefening in de kolonie » heeft geen actueel belang meer, evenmin als de beschikbaarheid « in afwachting dat het pensioen vereiste dienstjaren bereikt zij ». De pensioenleeftijd werd in de openbare sector immers intussen algemeen en dwingend vastgelegd, en de gemeenten zijn al geruime tijd niet meer bevoegd zelf een pensioenleeftijd vast te stellen « op ten minste zestig en ten hoogste zeventig jaar » (zoals vermeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 26 december 1938). De zogenaamde « beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden » kwam in feite neer op een vroege vorm van gecontingenteerd verlof zonder wedde. In dit besluit wordt hiervoor in een andere regeling voorzien. Het koninklijk besluit van 26 december 1938 voorziet ook in een « beschikbaarheid wegens opdrachten ». In de huidige rechtspositieregelingen is het verlof voor opdracht hiervoor in de plaats gekomen.

De tekst over de zogenaamde « beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst » was onduidelijk. De bepalingen van het koninklijk besluit lieten niet toe te bepalen in welke gevallen deze vorm van beschikbaarheid kon worden toegepast. In de praktijk was het ook niet duidelijk of er hier niet eerder sprake was van een halfverdoken vorm van tuchtmaatregelen, maar dan zonder duidelijke procedure, en met onvoldoende waarborgen ter verdediging voor het personeelslid. De eigenlijke tuchtregeling en de daaraan verbonden mogelijkheden tot schorsing in het belang van de dienst zijn hier de meest geschikte middelen, die in de plaats gekomen zijn in de huidige rechtspositieregelingen van het overheidspersoneel.

Voor het provinciepersoneel bestond er geen vergelijkbaar koninklijk besluit, maar zowel voor de gemeentelijke als voor de provinciale sector zijn de huidige toegepaste beschikbaarheidsregelingen in ruime mate ook geïnspireerd op de vroegere regelingen betreffende beschikbaarheid voor het rijkspersoneel. In de praktijk botste deze regeling in de gemeentelijke sector meestal niet met het al vermelde koninklijk besluit van 26 december 1938, behalve wat de wachtgeldberekening bij beschikbaarheid wegens ambtsopheffing betreft, ook beschikbaarheid wegens ontstentenis van betrekking genoemd. Het vermelde koninklijk besluit van 1938 spreekt altijd over ambtsopheffing. De rijksregeling sprak over ontstentenis van betrekking, en in navolging daarvan wordt ook die terminologie meestal gebruikt in de lokale en provinciale statuten. In dit besluit keren we terug naar de oorspronkelijke term « ambtsopheffing », die concreet aangeeft dat het gaat om de eenzijdige opheffing van een bestaande functie en dus de schrapping ervan in de bestaande personeelsformatie, zonder dat in een geleidelijke uitdoving van de functie wordt voorzien, als overgangperiode voor de zittende functiehouder.

Voor de lokale en provinciale sector blijven er dus concreet nog twee bruikbare en nuttige vormen van beschikbaarheid voor statutaire personeelsleden over : de beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit als het toegestane ziektekrediet opgebruikt is en de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing bij het verdwijnen van de betrekking waarin het personeelslid vast werd aangesteld, als er geen mogelijkheid tot reglementaire herplaatsing is. Bij de Vlaamse en de federale overheden komt deze vorm van beschikbaarheid niet (meer) voor. Bij de Vlaamse overheid bestaat ook de beschikbaarheid wegens ziekte niet meer.

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Artikel 192

Zoals in het verleden wordt aan de gemeente- en provinciebesturen nog altijd de keuzemogelijkheid gegeven bepaalde vormen van beschikbaarheid al dan niet te voorzien in bepaalde vormen van beschikbaarheid. Zoals voorheen betreft het hier dus geen verplichting.

De besturen die dit wensen kunnen in totaal nog twee vormen van beschikbaarheid invoeren : beschikbaarheid wegens ambtsopheffing, in vele nu bestaande statuten ook wel beschikbaarheid wegens ontstentenis van betrekking genoemd, en beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit.

Aan de besturen wordt de keuze gelaten om geen van beide, een van beide of beide vormen van beschikbaarheid te voorzien.

De gevolgen van het niet-voorzien in beschikbaarheid worden in het besluit duidelijk omschreven.

Als het bestuur niet in een stelsel van beschikbaarheid wegens ziekte voorziet, blijft de gelijkstelling van het ziekteverlof met dienstactiviteit, met inbegrip van het normale recht op loon voortduren, ook nadat het in dit besluit vermelde krediet is opgebruikt. In feite geniet het vast aangestelde statutaire personeelslid in dat geval een ziektekrediet van onbeperkte duur, dat alleen kan worden opgeheven door pensionering of door vervroegde pensionering wegens deugdelijk vastgestelde definitieve ongeschiktheid voor het uitoefenen van zijn functie. Behoudens uiteraard in geval van uitdiensttreding op initiatief van het personeelslid zelf, of ontslag om tuchttredenen.

Als het bestuur verkiest niet in een stelsel van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing te voorzien, betekent het verdwijnen van de functie niet dat er ambtshalve een einde komt aan het dienstverband of aan het recht op het normale loon.

Bij reorganisatie van de diensten moeten de overheden bij het verdwijnen van bepaalde functies voor de statutaire functiehouders een andere gelijkwaardige en zo veel mogelijk vergelijkbare functie zoeken binnen hun organisatie. Bij vele lokale besturen bestaat de mogelijkheid om de ambtenaren van wie de functie is verdwenen, in zogenaamde beschikbaarheid wegens ontstentenis van betrekking te plaatsen. Zij hebben dan recht op een wachtgeld, blijven ter beschikking van hun bestuur om eventueel alsnog herplaatst te worden, maar zij mogen intussen wel andere inkomsten verwerven.

De toepassing van de regelingen op het gebied van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing komt eerder zelden voor. De besturen hebben ten aanzien van vast aangestelde statutaire personeelsleden niet de keuze tussen beschikbaarheid wegens ambtsopheffing en naakt ontslag. De besturen hebben uitsluitend de keuze tussen beschikbaarheid wegens ambtsopheffing of gewoon in dienst houden in overgangsregeling of herplaatsen.

Het vermelde koninklijk besluit van 26 december 1938 liet de lokale besturen wel de keuze om al dan niet een beschikbaarheidsstelsel in te voeren (zie artikel 35 van het koninklijk besluit), maar dan wel « onverminderd de bepalingen voorzien bij de wetten van 30 juli 1903 en 6 augustus 1909, omtrent de vastheid der gemeentebedieningen », met andere woorden van ontslag als alternatief voor de stand beschikbaarheid kon er geen sprake zijn.

Het zou ook onjuist zijn te beweren dat artikel 7 tot en met 13 van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen een bijzondere socialezekerheidsregeling zouden instellen voor « ontslagen » vastbenoemde personeelsleden. Artikel 7 beperkt het toepassingsgebied tot elke ambtenaar waarvan de arbeidsverhouding « een einde neemt omdat zij eenzijdig wordt verbroken door de overheid of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd ». Het ging dus niet om het invoeren van een, voorheen en ook vandaag nog, niet-bestaande mogelijkheid om een vastbenoemde ambtenaar te kunnen ontslaan zodra zijn functie wordt opgeheven.

Het algemene ontslagrecht is uitsluitend geregeld in de Arbeidsovereenkomstenwet (en dus beperkt tot contractuele werknemers) en geeft de ontslagen werknemers welbepaalde en substantiële rechten op opzegtermijnen of -vergoedingen in geval van ontslag buiten de eigen wil of in geval van een ontslag dat niet te wijten is aan eigen ernstige tekortkomingen. Het appreciatierecht komt trouwens niet de werkgever toe, maar uitsluitend de bevoegde (arbeids)rechters.

In de parlementaire stukken betreffende hoofdstuk II (= art. 7 tot en met 13) van de bovenvermelde wet van 20 juli 1991 werd onder meer het volgende verduidelijkt over de bedoelingen van de wet: « Die afgedankten zijn op basis van hun statutair dienstverband niet ingeschakeld geweest in de algemene socialezekerheidsregeling, zodat ze met het verbreken van hun arbeidsverhouding niet alleen hun beroepsinkomen maar ook elk mogelijk vervanging-sinkomen verliezen. Vooral wanneer aldus ook gezinsleden van het afgedankte personeelslid worden getroffen blijken de gevolgen van de maatregel meestal overdreven zwaar, zelfs al gaat het om de bestraffing van een door de betrokkene begane fout » (Parl. St., Senaat, 1990-1991, nr. 1374-1, p. 8). En verder ook nog: « Hun enige uitweg blijft dan, een beroep te doen op steun van het OCMW. Een dergelijke toestand is in een moderne welvaartstaat onaanvaardbaar. () De enige doelstelling () is een totaal onaanvaardbare toestand van armoede, in hoofde van de betrokkenen, te verhelpen. » (Parl. St., Kamer, 1990-1991, nr. 1695/6, p. 5)

Artikel 193

Als geopteerd wordt voor één of twee van de vastgestelde vormen van disponibiliteit, moet de algemene organieke regeling worden vastgelegd door de raden.

De concrete toepassing, in het bijzonder de vaststelling of iemand zich al dan niet in een statutaire toestand van disponibiliteit bevindt, moet gebeuren door het orgaan dat ook bevoegd is inzake aanstelling en ontslag van het betrokken statutaire personeelslid.

In de praktijk houdt de toestand van disponibiliteit op bij het bereiken van de leeftijd waarop men zijn pensionering kan krijgen. In het verleden werd dit enigszins anders geformuleerd. Zo werd bijvoorbeeld in artikel 38 van het koninklijk besluit van 26 december 1938 betreffende de pensioenregeling van het gemeentepersoneel bepaald dat de gemeenteambtenaren om geen enkele reden in disponibiliteit mochten worden gesteld of gehouden worden als zij beantwoordden « aan de wettelijke voorwaarden om gepensioneerd te worden ». Ook de vroegere rijksregeling bevatte een dergelijke omschrijving. Al geruime tijd ging de Administratie der Pensioenen er in de praktijk echter van uit dat dit betekende dat een ambtenaar verplicht op pensioen kon worden gesteld vanaf de leeftijd van 60 jaar, de leeftijd waarop hij op eigen verzoek met pensioen kan gaan. Niet iedereen was het met die interpretatie eens, en er werden dan ook een paar gedingen aangespannen door ambtenaren die meenden dat de leeftijd waarop ze verplicht, en niet op eigen verzoek, konden worden gepensioneerd de leeftijd was die hier in aanmerking moest worden genomen, de leeftijd van 65 jaar dus. Die klagers kregen echter geen gelijk.

Artikel 194

Het bedrag dat als uitgangspunt genomen moet worden bij de berekening van het wachtgeld is het « normale » loon van het personeelslid. Alleen de beloningsonderdelen die ook in aanmerking zullen komen voor de pensioenberekening komen hierbij in aanmerking. Dit zijn de elementen, opgesomd in artikel 8 van de algemene wet op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen van 21 juli 1844.

Artikel 195

De periode of periodes van disponibiliteit moeten voor de ambtenaar worden beschouwd als actieve dienst.

De bepaling in alinea 2 houdt rekening met het principe van het vrije verkeer van personen binnen de Europese Unie.

Afdeling II. — Disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit

Artikel 196

De mogelijkheid om in deze vorm van disponibiliteit te voorzien wordt dus niet afgeschaft. Nadat het ziektekrediet opgebruikt is moet het statutaire personeelslid zonder een stelsel van disponibiliteit met wachtgeld gewoon verder worden betaald zolang het nog in dienst is. Zelfs als de vervroegde pensionering wordt aangevraagd op het moment dat het ziektekrediet is opgebruikt, betekent dat niet dat er altijd en op korte termijn een definitieve beslissing zal kunnen worden genomen. Bovendien is de vervroegde pensionering niet het gevolg van het opgebruikte ziektekrediet, maar kan enkel worden beslist tot vervroegde pensionering als de definitieve beroepsongeschiktheid vaststaat. Het zal duidelijk zijn dat bijvoorbeeld een eenvoudige griep, of een klein ongeval, geen aanleiding zullen kunnen zijn tot een vervroegde pensionering, ook al is het ziektekrediet opgebruikt. De besturen wordt in dit besluit dus de mogelijkheid gegeven voor zichzelf na te gaan of het wenselijk is aanvullend in een stelsel van disponibiliteit wegens ziekte, met betaling van een wachtgeld, te voorzien of zo'n stelsel te behouden.

Tijdens de disponibiliteit wegens ziekte wordt het recht op loon vervangen door een recht op wachtgeld (zie verder).

De disponibiliteit wegens ziekte bestaat niet voor contractuele personeelsleden. Zij kunnen in principe een onbeperkt aantal keren een beroep doen op de privéregeling (een periode van door de werkgever gewaarborgd loon, gevolgd door uitkeringen in het kader van de ziekteverzekering). Alleen in geval van een aaneengesloten periode van meer dan zes maanden schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ongeval of ziekte kan de werkgever de overeenkomst beëindigen mits hij de bij de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde vergoeding betaalt. Die is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de normale opzeggingstermijn die ten opzichte van het personeelslid in acht moet worden genomen.

De disponibiliteit wegens ziekte kan evenmin worden toegepast op statutair aangestelde personeelsleden op proef, die nog onder het stelsel van de uitkeringen vallen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, en waaraan nog geen ziektekrediet werd toegekend.

Artikel 197

Dit artikel omschrijft de basisberekening van het wachtgeld en voert een individueel minimumwachtgeld in door te bepalen dat de financiële toestand van het statutaire zieke personeelslid niet ongunstiger mag worden dan het geval zou zijn geweest als het personeelslid contractueel was, of vervroegd op pensioen werd gesteld.

Afdeling III. — Disponibiliteit wegens ambtsopheffing

Zoals in het verleden wordt de besturen de mogelijkheid gegeven al dan niet in een disponibilitaire regeling te voorzien voor personeelsleden die bij herstructurering van diensten of instellingen hun betrekking zien verdwijnen.

Besturen moeten voor zichzelf bepalen of ze zich in alle gevallen in staat achten om bij een eventuele herstructurering over voldoende gelijkwaardige functies te beschikken in andere diensten, en of ze op die wijze het statutaire personeel in een nieuwe functie actief aan het werk kunnen houden.

Vooral voor kleinere besturen lijkt dit niet vanzelfsprekend. Bijgevolg werd de bestaande mogelijkheid tot disponibiliteit wegens ambtsopheffing behouden.

Artikel 198

Omdat de periode van disponibiliteit wegens ambtsopheffing gelijkgesteld wordt met een activiteitsperiode, en men ook altijd opnieuw in werkelijke dienst kan worden geroepen, wordt aangegeven dat het wachtgeld berekend moet worden uitgaande van het salaris dat het personeelslid zou ontvangen als het in werkelijke effectieve dienst in zijn afgeschafte functie zou zijn gebleven.

Het behoud van het volledige salaris voor de eerste twee jaren van disponibiliteit wegens ambtsopheffing komt overeen met de bestaande regelingen.

Voor de verdere ontwikkeling van dit wachtgeld bestond er in het verleden, alleszins voor de gemeenten, een betwisting, en enige verwarring. Het vermelde koninklijk besluit van 28 december 1938 bepaalde in zijn artikel 49 dat vanaf het derde jaar het wachtgeld in 30sten moest worden berekend, en dat betekende ook dat het aanvankelijke wachtgeld tegen 100 % dus behouden bleef voor degenen die 30 of meer dienstjaren hadden. Anderzijds bepaalde artikel 35 van dit koninklijk besluit dat de gemeenten die een disponibiliteitsregeling invoerden ten minste even voordelige voorwaarden moesten waarborgen als de voorwaarden, vastgelegd voor het rijkspersoneel. Deze bepaling stelde uiteraard de dwingende bepalingen van het koninklijk besluit zelf niet buiten werking. Nochtans werd de door artikel 49 verplichte berekening in 30sten in vele statuten uit het oog verloren en werd de veel minder gunstige regeling voor het rijkspersoneel op basis van een berekening in 45sten per dienstjaar opgenomen.

In de nieuwe rechtspositieregeling wordt een compromisregeling tussen beide opgenomen. De berekening van het wachtgeld op basis van 40sten houdt rekening met de feitelijke maximale duur van een loopbaan. Gelet op de leerplicht tot 18 jaar kan een statutair personeelslid ten vroegste in dienst treden op 18 jaar. In geval van pensionering op zestig jaar levert dat maximaal 42 activiteitsjaren op. De voorgestelde regeling van twee jaar wachtgeld tegen 100 % en voor het overige 1/40ste per activiteitsjaar houdt hiermee rekening.

§ 3. Deze bepaling laat toe dat het betrokken personeelslid, dat nog steeds in dienst is, mee de salarisontwikkeling volgt van het werkelijk actieve personeel.

§ 4. In deze paragraaf wordt een regeling opgenomen die beperkingen oplegt aan de duur van de disponibiliteit wegens ambtsopheffing en aan het aantal keren dat het personeelslid in die toestand kan worden geplaatst. Er wordt voortaan wel op eenduidige wijze vastgesteld dat voor de bepaling van de maximumduur rekening moet worden gehouden met alle overheidsdiensten van het personeelslid.

Artikel 199

§ 1. Het is uiteraard in het belang van de besturen dat de personeelskosten niet nodeloos worden verzaaid en dat zo weinig mogelijk personeelsleden, bovendien voor een zo kort mogelijke periode, in de toestand van disponibiliteit wegens ambtsopheffing blijven. Ook voor het betrokken personeelslid zelf is deze toestand, zeker bij verminderend wachtgeld, doorgaans allesbehalve comfortabel.

§ 2. Disponibiliteit wegens ambtsopheffing is een toestand die het personeelslid niet zelf heeft gekozen, en waarvan de duur vooraf niet vaststaat. Het is bijgevolg billijk en verantwoord dat het personeelslid de precieze datum van terugkeer in werkelijke actieve dienst mee kan bepalen. Als het personeelslid tijdens zijn disponibiliteit wegens ambtsopheffing andere beroepsactiviteiten heeft kunnen ontwikkelen, ter aanvulling van zijn wachtgeld bijvoorbeeld, dan behoort het personeelslid voldoende tijd te krijgen om op verantwoorde en wettelijke wijze die activiteiten te kunnen stopzetten.

HOOFDSTUK VII. — *Verlof voor deeltijdse prestaties***Artikel 200**

Het betreft hier niet de regelingen op het gebied van deeltijdse loopbaanonderbreking (zie de commentaar bij het hoofdstuk Onbetaald verlof), maar de mogelijkheid voor het personeelslid om de functie (tijdelijk) in verminderde mate uit te oefenen. Het bestuur beslist zelf over het al dan niet invoeren van die verlofmogelijkheid. Het bepaalt welke categorieën personeelsleden al dan niet in aanmerking komen, en of dit verlof voor deze categorieën een recht of een gunst is.

Artikel 201

Als het statutaire personeelslid ziek wordt tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties, wordt de lopende regeling van deeltijdse prestaties niet onderbroken. De ziekte dagen worden dus bijvoorbeeld geen voltijdse ziekte dagen met een voltijds recht op loon.

Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, heeft het personeelslid geen recht op een extra vakantiedag.

Artikel 202

De raad moet de algemene regels in verband met het verlof voor deeltijdse prestaties bepalen: omvang, maximumduur, procedure in geval van vroegtijdige beëindiging e.d.

Artikel 203

Als contractuele werknemers van arbeidsregeling veranderen komt dat in principe overeen met een (minstens impliciete) wijziging van hun arbeidsovereenkomst.

Toch kan er mee worden ingestemd dat de besturen in dat geval zichzelf aanvullende regels zouden opleggen. Zo is het mogelijk bij voorbaat te bepalen dat een vorm van deeltijdse schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met instemming van het betrokken personeelslid, niet beschouwd zal worden als een (permanente) wijziging van de arbeidsovereenkomst, en dat een eventuele latere terugkeer naar het oorspronkelijk overeengekomen arbeidsstelsel gewaarborgd wordt.

HOOFDSTUK VIII. — *Verlof voor opdracht***Artikel 204**

Dit verlof is geen recht. De besturen kunnen bijgevolg een eigen regeling uitwerken binnen het aangegeven raamkader. Dit verlof kan enkel toegestaan worden aan vast aangestelde statutaire personeelsleden.

De personeelsleden met een arbeidsovereenkomst zijn niet uitgesloten van de mogelijkheid om een functie te gaan uitoefenen bij een kabinet of bij een politieke groep. Als het om hetzelfde bestuur gaat, betreft het een wijziging van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden, zodat de lopende arbeidsovereenkomst hetzelfde moet worden vervangen door een volledig nieuwe, hetzij moet worden aangevuld en gewijzigd in gemeenschappelijk overleg. Eventuele betwistingen over de vraag of de wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden voldoende belangrijk zijn om te kunnen spreken van een gewijzigde of nieuwe arbeidsovereenkomst, behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken.

De arbeidsovereenkomstenwetgeving sluit niet uit dat de uitvoering van een lopende arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg wordt geschorst, zodat een contractueel personeelslid eventueel bijvoorbeeld ook een tewerkstelling in een kabinet, in voorkomend geval bij een ander bestuur, zou kunnen aanvaarden, zonder dat de lopende arbeidsovereenkomst volledig wordt stopgezet. De besturen zijn hiertoe niet verplicht, en zullen in elk concreet geval moeten afwegen of een dergelijke regeling wel te verantwoorden is in het licht van de regels over de mogelijkheden tot contractuele tewerkstelling bij de lokale besturen en of het aanhouden van een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering voor langere tijd zou worden geschorst, wel verzoenbaar is met de beginselen van behoorlijk bestuur.

Er wordt ook bepaald dat de op proef aangestelde statutaire personeelsleden nog niet in aanmerking komen voor een verlof voor opdracht, toch niet met behoud van het verdere verloop van de proeftijd. Zij kunnen uiteraard bij hetzelfde bestuur wel ook in aanmerking komen voor een gewone contractuele tewerkstelling in een kabinet of politieke groep.

Als « externe opdracht waarvan de raad het algemeen belang erkent » kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een in de tijd beperkte opdracht van een vast aangesteld personeelslid bij een autonoom gemeentebedrijf.

Artikel 205

De algemene regel is uiteraard dat een personeelslid in verlof voor opdracht niet betaald wordt in of voor de functie waarin hij in verlof is, maar wel voor de functie die het personeelslid effectief uitoefent, en door de daarvoor verantwoordelijke werkgever. Alleen bij wet of decreet zou van deze regel kunnen worden afgeweken.

Artikel 206

Het gaat hier niet om een recht, en gelet op de grote financiële en organisatorische gevolgen voor de besturen moeten de raden de algemene regels bepalen waarbinnen dergelijke verlopen bij elk bestuur zullen worden toegestaan, rekening houdend met de goede werking van de diensten. Er zal onder meer moeten worden aangegeven of sommige functies in ieder geval moeten worden uitgesloten. Voor het verdere verloop van de carrière moet ook duidelijk zijn of de arbeidsprestaties tijdens het verlof voor opdracht worden gelijkgesteld met dienstprestaties binnen de oorspronkelijke statutaire functie.

Artikel 207

In dit artikel wordt er nog aan toegevoegd dat de raden ook de algemene procedureregels moeten aangeven betreffende de concrete indiening en behandeling van de aanvragen voor een verlof voor opdracht.

Artikel 208

Ten slotte wordt specifiek nog bepaald dat de algemene regeling er ook in moet voorzien hoe beide partijen eventueel vervroegd een einde kunnen maken aan het toegestane verlof voor opdracht. In de praktijk is gebleken dat bij nogal wat bijzondere verlofregelingen dit aspect over het hoofd wordt gezien, en er dan ook regelmatig betwistingen ontstaan bij gebrek aan een duidelijke regeling.

HOOFDSTUK IX. — *Omstandigheidsverlof*

Algemene opmerking

In dit hoofdstuk wordt een regeling voorgesteld die de besturen zal toelaten aan alle personeelsleden, statutair en contractueel, hetzelfde aantal extra verlofdagen toe te kennen bij bijzondere gebeurtenissen van persoonlijke of familiale aard.

Er zijn geen wettelijke, sociaaleconomische of psychologische redenen of motieven denkbaar die in dit geval een verschillende behandeling zouden kunnen verklaren of rechtvaardigen al naargelang de rechtsverhouding van het personeelslid ten opzichte van zijn werkgever van een verschillende aard is. Zo zou het bij wijze van voorbeeld moeilijk te rechtvaardigen zijn dat het huwelijk van een personeelslid een ander belang zou hebben voor een statutair personeelslid dan voor een contractueel personeelslid.

Voor contractuele personeelsleden gelden minimaal de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers, aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten. Dat herhaaldelijk gewijzigde koninklijk besluit geldt immers nog steeds als uitvoeringsbesluit ten aanzien van artikel 30, § 1, van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978. In artikel 209 van dit besluit werden de bepalingen van het vermelde koninklijk besluit volledig gerespecteerd.

Voor de statutaire personeelsleden vertonen de bestaande regelingen bij de meeste besturen over het algemeen een grote gelijkheid. Dat komt omdat ze in het verleden meestal werden afgestemd op de regeling voor het rijkspersoneel. In vele gevallen werd dan vervolgens de regeling voor de contractuele personeelsleden afgestemd op die van de statutaire personeelsleden. Zowel de tekst van het vermelde koninklijk besluit van 28 augustus 1963 voor het contractuele personeel als de huidige tekst van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verlopen en afwezigheden, toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, houdt echter onvoldoende rekening met sommige (recente) maatschappelijke ontwikkelingen. In het hier voorgestelde artikel 209 wordt daarmee rekening gehouden voor de wettelijke varianten van het huwelijk, evenals voor de recente ontwikkeling van de gezinssamenstellingen en de erkenning van de eredienssten.

Artikel 209

De regeling in dit artikel is gemeenschappelijk voor alle personeelsleden, behalve op het gebied van het vaderschapsverlof, waarvoor er voor de contractuele personeelsleden rekening moet worden gehouden met een specifieke regeling in de Arbeidsovereenkomstenwet.

1°) Het omstandigheidsverlof wordt niet beperkt tot het wettelijke huwelijk, maar ook toegekend naar aanleiding van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning, zoals vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek. Het betreft hier de regeling, ingevoerd in het Burgerlijk Wetboek door de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning. Alleen het samenwonen in de vorm van een duurzame relatie wordt hier bedoeld, als alternatief voor een huwelijksrelatie, en ongeacht het geslacht. Het is dus niet de bedoeling dat hetzelfde omstandigheidsverlof ook wordt toegekend bij het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door bloed- of aanverwanten in de rechte opgaande of nederdalende lijn, of in de zijlijn in geval van samenwoning van bijvoorbeeld een broer en een zus, of een oom of een tante met een nicht of een neef.

2°) Artikel 30, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet (ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001) geeft de (contractuele) werknemer « het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. »

De contractuele kersverse vader heeft dus in ieder geval recht op tien dagen vaderschapsverlof.

In artikel 209 van dit besluit wordt de statutaire ambtenaar eveneens een recht op een vaderschapsverlof van tien dagen toegekend. De gewesten zijn echter niet bevoegd te bepalen dat ook dezelfde geldelijke regeling als voor de contractuele personeelsleden zal worden toegepast, zodat in dit besluit wordt bepaald dat in dit geval het loon wordt doorbetaald voor de hele duur van het toegestane omstandigheidsverlof.

Op te merken valt dat het personeelslid niet verplicht is van zijn recht op vaderschapsverlof geheel of gedeeltelijk gebruik te maken. Dat geldt overigens ook voor alle andere vormen van omstandigheidverlof.

Voor de contractuele werknemers wordt het recht op dit verlof uitdrukkelijk bepaald in alle gevallen van (wettelijk) vaststaand vaderschap, en dus niet beperkt tot de bevalling van de wettelijke echtgenote of de partner waarmee men officieel samenwoont.

Rekening houdend met de maatschappelijke en wettelijke ontwikkelingen wordt in dit besluit een verlof voorzien bij de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, en/of voor de werknemer ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat.

Deze formulering sluit niet uit dat er uitzonderlijk twee personen (al dan niet van hetzelfde geslacht) in aanmerking komen. Voor de contractuele werknemers is het in ieder geval zo dat, als zij onder de bepalingen vallen van artikel 30, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet (de afstamming van het kind staat « langs zijn zijde vast »), de financiële regeling die in deze wet is opgenomen kan worden toegepast. In alle andere gevallen, die voldoen aan de bepalingen van artikel 209, 2°, is het salaris tijdens het volledige « vaderschapsverlof » ten laste van de werkgever.

3°) Het betreft in dit geval het overlijden van de nauwste verwanten of de levenspartners. Anders dan bij 1° wordt hier niet uitdrukkelijk verwezen naar de verklaringen van wettelijke samenleving. Bij overlijden van de samenwonende partner is het voor het recht op het hier bepaalde omstandigheidsverlof niet noodzakelijk dat beiden een samenlevingscontract hebben gesloten in de zin artikel 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Het volstaat dat beiden ingeschreven zijn op hetzelfde adres.

4°) Voor het omstandigheidsverlof ter gelegenheid van het huwelijk van een kind van het personeelslid of van zijn partner kan dezelfde opmerking worden gemaakt voor de eventuele samenwonende partner als hiervoor. Een samenlevingscontract is uiteraard mogelijk, maar niet noodzakelijk. Ingeschreven zijn op hetzelfde adres volstaat.

5° en 6°) voor de omschrijving van « samenwonende » partner geldt ook hier de opmerking die bij 3° en 4° werd gemaakt (ingeschreven op hetzelfde adres volstaat). De begrippen bloed- en aanverwant hebben hun traditionele juridische betekenis, en werden dus niet « uitgebreid ».

7°) Ter gelegenheid van de hier vermelde huwelijken wordt vrijaf gegeven op de dag van de huwelijksplechtigheid. Dat moet strikt worden gelezen. Als de dag van het huwelijk voor het personeelslid geen werkdag is, heeft hij of zij geen recht op een « compenserende » dag verlof.

8°) De traditioneel toegekende dag omstandigheidsverlof in het kader van een rooms-katholieke priesterwijding of een rooms-katholieke intrede in het klooster wordt uitdrukkelijk uitgebreid naar de andere erkende erediensten. Het gaat hier uitsluitend over erkenningen in het kader van de wetgeving op de erkende erediensten, en niet om alle religieuze of spirituele bewegingen die op een of andere manier op legale wijze actief zijn of een wettelijk erkende rechtsvorm hebben aangenomen. Voor de draagwijdte van het begrip « samenwonende » in dit geval : zie 2° tot en met 7°.

9°) Het omstandigheidsverlof, waarin al decennialang voorzien is ter gelegenheid van een (rooms-katholieke) plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd, wordt uitgebreid tot de eventuele overeenstemmende plechtigheid bij andere erkende erediensten. Voor het begrip « samenwonende » volstaat opnieuw het ingeschreven zijn op hetzelfde adres.

10°) In het al vermelde koninklijk besluit van 28 augustus 1963 is er begin 2007 nog steeds sprake van een omstandigheidsverlof voor het « bijwonen van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter ». Ook in vele personeelsstatuten komt deze bepaling nog voor. Het betreft hier een verwijzing naar de vroegere afdeling II van het eerste boek, titel X, hoofdstuk II van het Burgerlijk Wetboek betreffende de voogdij « door de familieraad opgedragen ». Bij de wet van 29 april 2001 werd de voogdijregeling grondig hervormd en in het bijzonder werd de bedoelde familieraad afgeschaft en heeft de vrederechter voortaan de bevoegdheid gekregen tot het benoemen van een voogd. Wel bepaalt het huidige artikel 394 van het Burgerlijk Wetboek dat de vrederechter, bij het organiseren van de voogdij over een minderjarige, de bloedverwanten in de opgaande lijn in de tweede graad, de meerderjarige broers en zusters van de minderjarige en de broers en zusters van de ouders van de minderjarige hoort of hen ten minste oproept. De vrederechter moet bovendien eenieder horen van wie de mening voor hem nuttig kan zijn. De personen worden opgeroepen bij gerechtsbrief.

In de tekst van artikel 209, 10°, wordt rekening gehouden met de afschaffing van de familieraad en met de tekst van het geciteerde artikel 394 van het Burgerlijk Wetboek.

11°) Het nodige verlof wordt toegestaan aan de leden van assisenjury's, de getuigen, opgeroepen voor de rechtbanken, en degenen die door de arbeidsrechtbank aangemaand worden om persoonlijk te verschijnen.

HOOFDSTUK X. — *Onbetaald verlof*

Algemene opmerking

Dit hoofdstuk omvat een algemene regeling op het gebied van vormen van onbetaald verlof. De bepalingen van dit besluit zijn zeer algemeen gehouden. De besturen hebben daardoor de mogelijkheid om, in overleg met het personeel en zijn wettelijke afgevaardigden, de diverse bestaande regelingen te reorganiseren en in overeenstemming te brengen met de raambepalingen van dit hoofdstuk.

Aan bepaalde vormen van onbetaald of bijna onbetaald verlof wordt in dit uitvoeringsbesluit van de Vlaamse Regering niet geraakt.

De besturen moeten er rekening mee houden dat sommige federale en Vlaamse regelingen niet zijn opgeheven, en dus bij de besturen nog altijd moeten worden toegepast.

Dat geldt in het bijzonder voor de loopbaanonderbrekingsregelingen en de zogenaamde herverdeling van de arbeid, in de vorm van hetzij de halftijdse vervroegde uittreding, hetzij de vrijwillige vierdagenweek

Pro memorie verwijzen we hier kort naar een aantal van die regelingen :

1. Loopbaanonderbreking : er wordt nadrukkelijk aan herinnerd dat de regelingen in dit besluit betreffende deeltijds werken en onbetaald voltijds verlof helemaal niet in de plaats komen van, of wijzigingen aanbrengen aan, de wettelijke loopbaanonderbrekingsregeling. De wetgeving over loopbaanonderbreking, die gekoppeld is aan vergoedingen ten laste van de sociale zekerheid, en die werd opgezet als een tewerkstellingsmaatregel, is een federale bevoegdheid en dito regeling, die de besturen onverkort moeten blijven toepassen, rekening houdend uiteraard met eventuele wijzigingen en aanpassingen in de toekomst.

De bedoelde loopbaanonderbrekingsregelingen zijn de volgende :

- verlof voor volledige onderbreking van de loopbaan;
- verlof voor volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in geval van palliatieve verzorging van een persoon;
- verlof voor gedeeltelijke loopbaanonderbreking door vermindering van de arbeidsprestaties;
- verlof voor ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- verlof voor loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze verlopen moeten worden toegekend in overeenstemming met de bestaande wettelijke regeling betreffende loopbaanonderbreking voor het gemeente- en het provinciepersoneel.

Die regelingen zijn vervat in hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en in het ministerieel besluit van 17 december 1991 tot uitvoering van artikel 13, 15, 20 en 27 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, voor de eerste drie vermelde vormen van loopbaanonderbreking. En voor de twee andere vormen van loopbaanonderbreking zijn de toepassingsgebieden van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan en van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid al in 1999 uitgebreid tot het personeel van de gemeenten en de provincies.

Voor de contractuele personeelsleden zijn de gemeenten en de provincies eveneens onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 25 november 1998 betreffende het recht op deeltijdse arbeid nadat een einde is gekomen aan de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de loopbaanonderbreking ter uitvoering van artikel 107bis van de vermelde Herstelwet van 22 januari 1985.

De besturen moeten de hier vermelde vormen van loopbaanonderbreking toekennen in overeenstemming met de wettelijke raambepalingen in de geciteerde wetgeving. Dit betekent dus ook dat de besturen in hun eigen regelingen een aantal procedurele kwesties nog zelf moeten regelen en verfijnen, zoals eventuele uitsluitingen van het recht op de algemene vorm van loopbaanonderbreking, aanvraagtermijnen, opzegtermijnen als het personeelslid vervroegd wil terugkeren e.d.

2. Halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagenweek : de toe te passen regelgeving is opgenomen in de Wet van 20 april 1995 op de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

3. Politiek verlof : dit verlof wordt voor het Vlaamse Gewest volledig geregeld door het decreet van 14 maart 2003 houdende regeling van het politieke verlof voor de personeelsleden van de provincies, gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn, alsook de openbare instellingen en publiekrechtelijke verenigingen die onder hun controle vallen. Er wordt aan herinnerd dat dit decreet ook alle vroegere (federale) regelingen in het Vlaamse Gewest heeft opgeheven.

4. In overeenstemming met bestaande federale regelingen hebben de personeelsleden ook recht op :

- verlof voor het verrichten in vredetijd van militaire prestaties of prestaties als vrijwilliger bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- voorbehoedend verlof;
- vakbondsverlof;
- ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte;
- dienstvrijstelling voor vakbondsactiviteiten.

Dit uitvoeringsbesluit voegt niets aan die regelingen toe en wijzigt ze ook niet. De besturen moeten bovendien zelf de evolutie van die wetgeving volgen.

5. In vele statuten wordt er ook nog melding gemaakt van een onbetaald ouderschapsverlof van drie maanden.

In het kader van de wetgeving op het gebied van loopbaanonderbreking is er echter een wettelijk recht op ouderschapsverlof ontstaan, met bovendien recht op een premie tijdens dat verlof.

Bovendien voorziet artikel 209, 2°, van dit besluit, in navolging van de wet op de arbeidsovereenkomsten, ook voor de statutaire personeelsleden een omstandigheidsverlof bij vaderschap van tien dagen.

In dit besluit wordt daarom verder niet meer in een aanvullend verlof zonder wedde specifiek voor ouderschap voorzien.

Wel wordt de besturen de mogelijkheid gegeven bepaalde algemene contingenten onbetaald verlof toe te staan. Het personeelslid hoeft geen bepaalde redenen aan te geven om dat verlof te nemen. Het kan dus ook gaan om aanvullend ouderschapsverlof.

Daarnaast is het ook mogelijk om loopbaanonderbreking, opgenomen in het kader van de algemene loopbaanonderbrekingsregeling, in de praktijk aan te wenden als ouderschapsverlof.

Artikel 210

§ 1. De personeelsleden kunnen een of meer aanvragen indienen voor twintig werkdagen onbetaald verlof per kalenderjaar. In principe hoeven zij die aanvraag niet te motiveren. Het vermelde verlof wordt niet bezoldigd. Daarnaast wordt er in een contingent van in totaal twee jaar onbezoldigd verlof gedurende de loopbaan voorzien. Ook in dit geval wordt geen bijzondere motivering gevraagd, en in principe kan het personeelslid dit verlof dus volledig naar eigen inzicht aanwenden.

§ 2. Het toekennen van die verloven wordt door dit besluit aan de besturen niet opgelegd als het toekennen van een algemeen en onbeperkt recht. De raden wordt de opdracht gegeven eigen regels uit te werken. De raden zullen dus bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden, bepaalde graden of functies bijvoorbeeld, die verloven al dan niet een recht zijn, ofwel bijvoorbeeld slechts een gunst die verzoenbaar moet zijn met het dienstbelang. Voor een vlotte en snelle procedure bij eventuele betwiste weigeringen wordt in een interne bezwaarmogelijkheid voorzien. De mogelijkheden om achteraf een beroep te doen op de toezichthoudende overheid of de Raad van State blijven uiteraard geldig, maar in dit geval is het zowel voor het personeelslid als voor de besturen verkieslijk dat bij betwisting de aanvraag in eerste instantie en binnen zeer korte tijd opnieuw op het niveau van het bestuur zelf wordt onderzocht en overwogen.

§ 3. Dit verlof is niet van toepassing op de personeelsleden die op proef zijn aangesteld

Artikel 211

Dit artikel bepaalt dat aan vast aangestelde statutaire personeelsleden een recht op verlof zonder wedde in hun statutaire functie moet worden toegekend, om hen toe te laten bij het eigen bestuur een andere contractuele betrekking, een mandaatfunctie, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd is verbonden te kunnen opnemen, maar dan wel slechts voor de duur van het mandaat, de aanstelling of de proeftijd.

Dit artikel voorziet er op een zo ruim mogelijke wijze in dat aan vast aangestelde statutaire personeelsleden de mogelijkheid moet worden gegeven tijdelijk of met het oog op een definitieve aanstelling een andere functie te kunnen opnemen, binnen het eigen bestuur, zonder de bestaande statutaire functie waarin men benoemd is, onmiddellijk te moeten opgeven. Dit beoogt de mobiliteit binnen de besturen te bevorderen en het personeelslid meer kansen op eigen carrière-uitbouw te geven, wat de werking van de besturen ten goede zal komen.

Aanvullend wordt bepaald dat de besturen voor hun vast aangestelde statutaire personeelsleden onbetaald verlof kunnen vaststellen om een mandaat bij een ander bestuur te kunnen opnemen.

HOOFDSTUK XI. — *Dienstvrijstellingen*

Algemene opmerking

In dit hoofdstuk wordt er nergens een onderscheid gemaakt tussen statutaire en contractuele personeelsleden.

Voor de dienstvrijstellingen betreffende de kiesverrichtingen bepaalt artikel 30 van de wet op de arbeidsovereenkomsten dat de werknemer het recht heeft om van het werk afwezig te zijn met behoud van zijn normaal loon onder meer voor de vervulling van « staatsburgerlijke verplichtingen ». Artikel 213 doet geen afbreuk aan de hier geciteerde bepaling van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 212

Dit artikel voorziet in twee naar verluidt nu al vrij algemeen voorkomende dienstvrijstellingen. Het hier bedoelde vrijwilligerswerk kan bestempeld worden als van algemeen belang.

Artikel 213

Taken uitvoeren als lid van een stembureau behoort tot de staatsburgerlijke verplichtingen. Twee vormen van dienstvrijstelling worden dan ook als verplicht opgenomen in dit artikel. Ten eerste een dienstvrijstelling voor een personeelslid dat op de dag van de verkiezingen geacht werd te werken, maar tegelijkertijd werd aangewezen als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau of een hoofdstembureau. In de tweede vrijstelling wordt voorzien voor de personeelsleden die werden aangewezen als lid van een hoofdstembureau. Deze bureaus moeten al enkele weken voor de dag van de verkiezingen meerdere malen samenkomen op de dagen en uren, bepaald in de kieswetgeving. Omdat het hier bovendien gebruikelijke kantooruren betreft is het des te meer wenselijk om in die dienstvrijstelling te voorzien.

Als een bestuur nog in aanvullende dienstvrijstellingen wil voorzien of aanvullende dienstvrijstellingen wil behouden in verband met de verkiezingen, kan het dit zelf bepalen op basis van artikel 218, alinea 2 van dit besluit. Zo komt het regelmatig voor dat er aan de leden van een stembureau, een stemopnemingsbureau of een hoofdbureau een dienstvrijstelling wordt gegeven de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen, rekening houdend ook met het soms late uur waarop de stemopneming of de afkondiging van de resultaten soms plaatsvindt.

Artikel 214

Het toestaan van dienstvrijstellingen voor het afstaan van beenmerg en voor het afstaan van organen of weefsels zijn van belang voor een zo groot mogelijke beschikbaarheid van potentiële donors. In vele rechtspositieregelingen komen ze nu al voor, zij het dat ze vaak onder de noemer verloven worden geplaatst. Omdat het in feite om dienstvrijstellingen gaat, werden ze in dit besluit ook opgenomen in het desbetreffende hoofdstuk.

Artikel 215

Gelet op het grote belang voor de volksgezondheid dat er voldoende bloed, plasma en bloedplaatsjes worden afgestaan, bestaat deze vorm van dienstvrijstelling al geruime tijd en bij vele besturen. Het is de bedoeling dat elke donor een dag compensatie krijgt.

Artikel 216

Het recht op dienstvrijstelling voor borstvoeding wordt toegekend ter uitvoering van zowel het verdrag nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de herziening van het verdrag betreffende de bescherming van het moederschap alsook ter uitvoering van het Europees Sociaal Handvest. Het gaat hier over borstvoeding op het werk en niet over dienstvrijstelling voor borstvoeding thuis.

Het toekennen van een recht op dienstvrijstelling voor de duur van een prenataal onderzoek tijdens de zwangerschap is een (verplichte) toepassing van de Europese richtlijn 92/85 over de bescherming van de zwangere werknemers.

Artikel 217

De raden kunnen bepalen dat de personeelsleden recht hebben op dienstvrijstelling voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben. De besturen kunnen eventueel een attest, of een soortgelijk bewijs, vragen in verband met de afspraak tijdens de diensturen. Dat mag uiteraard niet leiden tot een schending van het medische geheim of van de privacy.

Artikel 218

De besturen moeten hun werkwijze in verband met de toekenning van dienstvrijstellingen op voorhand in algemene zin bepalen. Dat sluit uiteraard aan bij het recht van het personeel op de hoogte gebracht te worden van zijn rechten en plichten (zie onder meer de wet op de arbeidsreglementen). Het is ook in het belang van de besturen zelf, die ook op dit punt het gelijkheidsbeginsel moeten respecteren.

Het hoofdstuk dienstvrijstellingen van dit besluit behandelt uitsluitend algemeen gebruikelijke en noodzakelijk geachte dienstvrijstellingen. De tweede alinea van artikel 218 wijst erop dat er nog andere dienstvrijstellingen mogelijk zijn. Ook daarvoor moet er een algemene werkwijze door de besturen worden vastgelegd.

Titel X. De salarisschalen van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Artikel 219

Artikel 219, § 1, eerste lid en § 2, eerste lid, stellen de minimum- en maximumbedragen vast van de salarisschalen van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Die bepalingen zijn het gevolg van de gedeeltelijke opheffing van het koninklijk besluit van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, in casu hier, de opheffing van artikel 16 en 17. Die opheffing gaat in op 1 januari 2007. Dat wordt zo geregeld in artikel 240, 2°. De in 2007 bestaande bedragen van de salarisschalen worden in dit artikel geconsolideerd. Ze zijn niet alleen van toepassing op de huidige functiehouders, maar ook op de functiehouders die in dienst treden na 1 januari 2008 en blijven van kracht tot ze eventueel vervangen worden door nieuwe bepalingen ter uitvoering van een nieuw OCMW-decreet. Ze vertegenwoordigen dus een organieke regeling. De bepaling van artikel 16, § 1, van het genoemde koninklijk besluit van 20 juli 1993 dat de salarisschaal van de OCMW-secretaris « nooit lager kan zijn dan de schaal 1.80 », werd in die nieuwe organieke regeling gewaarborgd, meer bepaald voor de gemeenten van 5000 inwoners en minder. De schaal in artikel 219, 1° is gebaseerd op de inschaling in A1a van de oude schaal 1.80.

Het artikel bevat zowel voor de OCMW-secretaris als voor de OCMW-ontvanger een waarborgregeling voor het behoud van de salarisschaal bij daling van het inwoneraantal onder de minimumgrens van de klasse op basis waarvan de salarisschaal werd vastgesteld.

Artikel 220

Artikel 220 regelt voor de in 219 vastgestelde salarisschalen de periodieke salarisverhogingen en de koppeling aan de index.

TITEL XI. — Slotbepalingen

HOOFDSTUK I. — Opheffingsbepalingen

Afdeling I. — Opheffingsbepalingen met betrekking tot het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel

Artikel 221

De huidige regeling van de beschikbaarheid is voor de gemeenten en de instellingen die daarvan afhangen, vervat in het koninklijk besluit van 26 december 1938 betreffende de pensioenregeling van het gemeentepersoneel. Artikel 35 tot en met 67 gaan over verlofregelingen die in dit besluit opnieuw worden geregeld of die gedeeltelijk worden afgeschaft. De volledige afdeling over de beschikbaarheid, zoals opgenomen in de bestaande specifieke wetgeving voor de gemeenten wordt dan ook opgeheven, maar (voorlopig) uitsluitend wat de gemeenten zelf betreft.

Artikel 222

Punten 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9°, 11°, 13°, 16° en 17°, hebben betrekking op een toelage of vergoeding of een sociaal voordeel dat bij koninklijk besluit werd geregeld met toepassing van artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet. Dat artikel luidde: »Het gemeentepersoneel geniet onder dezelfde voorwaarden als het personeel der ministeries, volgende toelagen: haard- en standplaatstoelage, kinderbijslagen, vakantiegeld en gezinsvakantiegeld. Geen enkele andere toelage en vergoeding mag worden toegekend dan binnen de grenzen van de door de koning vastgestelde algemene bepalingen.»

Artikel 72 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel (zogenaamde Eenheidswet) bepaalde hetzelfde voor het provinciepersoneel. Die bepaling werd niet geïntegreerd in de provinciewet van 30 april 1836.

Artikel 294 van de gewone wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur schrapt de laatste zin van het hierboven geciteerde artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet. De op dat ogenblik bestaande koninklijke besluiten ter uitvoering ervan werden niet expliciet opgeheven. De federale overheid behield bovendien de algemene, organieke bevoegdheid voor de gemeenten tot 1 januari 2002, de datum waarop de overdracht van die bevoegdheid aan de gewesten, vastgesteld in de wet van 13 juli 2001 houdende overdracht van diverse bevoegdheden aan de gewesten en de gemeenschappen, in werking trad.

Artikel 72 van de Eenheidswet bleef voor het provinciepersoneel behouden. De bepaling waarbij geen enkele andere toelage en vergoeding mag worden toegekend dan binnen de grenzen van de door de koning vastgestelde algemene bepalingen, bleef voor de provincies van kracht tot de inwerkingtreding van artikel 262, 1° van het provinciedecreet van 9 december 2005. Artikel 262, 1°, van het provinciedecreet betreft de opheffing van artikel 72 van de Eenheidswet. Door artikel 1, 36°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 november 2006 betreffende de inwerkingtreding van sommige bepalingen van het provinciedecreet van 9 december 2005 ter uitvoering van de artikelen 156, 175 en 264 van het provinciedecreet van 9 december 2005, is die opheffing op 1 december 2006 in werking getreden.

Die koninklijke besluiten ter uitvoering van artikel 72 van de Eenheidswet worden definitief uit het rechtsverkeer verwijderd wat het Vlaamse Gewest betreft. Ze worden al dan niet vervangen door de regelingen die vervat zijn in titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, van dit besluit.

Punten 10° en 12°, betreffen de valorisatie van bepaalde diensten voor de geldelijke anciënniteit en slaan op koninklijke besluiten die getroffen werden ter uitvoering van artikel 145 van de Nieuwe Gemeentewet dat luidde: « De gemeenteraad bepaalt binnen de perken van de algemene bepalingen die de koning heeft vastgesteld 2° de bezoldigingsregeling en de weddeschalen van het gemeentepersoneel » en ter uitvoering van artikel 71, § 1, van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, gewijzigd bij de wet van 27 juli 1961 voor het provinciepersoneel. De vermelde bepaling van artikel 71, § 1, was identiek aan die van artikel 145 van de Nieuwe Gemeentewet.

De passus binnen de perken van de algemene bepalingen die de koning heeft vastgesteld werd in artikel 145 van de Nieuwe Gemeentewet geschrapt door de bovenvermelde wet van 16 juli 1993 ter vervollediging van de federale staatsstructuur. De bestaande uitvoeringsbesluiten werden niet expliciet opgeheven. De federale overheid behield ook haar algemene, organieke bevoegdheid voor de gemeentewet tot 1 januari 2002. De toestand is ook voor artikel 71, § 1, van de Eenheidswet anders. De opmerking hierboven bij artikel 72 van de Eenheidswet geldt mutatis mutandis ook voor artikel 71, § 1, van diezelfde wet voor de provincies en het provinciepersoneel. Hetzelfde geldt voor punt 14° en 15°.

Met deze opheffingsbepalingen worden de opgesomde besluiten ondubbelzinnig uit het rechtsverkeer verwijderd en vervangen door andere bepalingen in dit besluit.

In punt 18°, wordt het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie, opgeheven. Het mandaatstelsel wordt geregeld in hoofdstuk I van titel IV, van dit besluit. De bepaling over de taalpremie is opgenomen in artikel 131 van dit besluit.

Afdeling II. — Opheffingsbepaling met betrekking tot de secretaris en ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Artikel 223

Zie hiervoor ook de commentaar in de algemene toelichting van dit Verslag en de commentaar bij de artikelen 122 tot en met 124 en bij de artikelen 219 en 220.

Het koninklijk besluit van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn wordt grotendeels opgeheven. Dat resulteert er onder meer in dat de salarisschalen van de OCMW-secretaris en van de plaatselijke OCMW-ontvanger niet langer rechtstreeks of onrechtstreeks gekoppeld zijn aan die van de gemeentesecretaris. Dat is het gevolg van de opheffing van de artikelen 16 en 17 van vermeld koninklijk besluit. De opheffing van die artikelen gaat in op 1 januari 2007. Dat wordt geregeld in artikel 240, 2°.

De artikelen 1 en 2 en enkele bepalingen van artikel 3 en artikel 5 van dat koninklijk besluit blijven wel bestaan. Dat betekent dat sommige minimale vereisten voor de aanwerving en de bevordering in het ambt van OCMW-secretaris en van OCMW-ontvanger tot nader order behouden blijven. Het gaat om enkele algemene toegangsvoorwaarden, diplomaveren en bevorderingsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II. — Overgangsbepalingen

Algemene toelichting

De overgangsbepalingen worden onderverdeeld in drie groepen bepalingen.

Artikel 224 tot en met 229 waarborgen het behoud van bestaande geldelijke rechten voor de statutaire personeelsleden in dienst van de gemeenten en de provincies.

In het besluit worden, conform de bepaling in artikel 105, § 2, 11°, van het gemeentedecreet en artikel 102, § 2, 11°, van het provinciedecreet, de overgangsregels in die artikelen vastgesteld voor de in dienst zijnde « statutaire personeelsleden ». De contractuele personeelsleden hebben aanspraak op dezelfde overgangsregelingen als de statutaire personeelsleden, op grond van hun arbeidsovereenkomst, ook als bepaalde voordelen waarvan ze effectief het genot hebben, daarin niet expliciet vermeld worden.

Artikel 230 tot en met 234 bevatten voorschriften die gelden op het moment van de plaatselijke uitvoering van het besluit. Ze regelen wat het gevolg is van die plaatselijke uitvoering op lopende procedures, termijnen of periodes. De bepalingen sluiten in grote lijnen aan bij het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel. De strekking ervan is dat de spelregels voor lopende procedures, lopende termijnen of lopende periodes niet met terugwerkende kracht gewijzigd worden, tenzij een hogere rechtsregel (dan dit besluit) dat oplegt. Artikel 230, 231, eerste lid, en artikel 232 zijn overigens van overeenkomstige toepassing op het contractuele personeelslid. Dat geldt niet voor artikel 234.

Met 'op het ogenblik van 'of op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit' wordt concreet het volgende bedoeld :

— ofwel de datum van de raadsbeslissing, die een onderdeel van dit besluit van de Vlaamse Regering of dit besluit in zijn geheel verwerkt in de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente of de provincie in kwestie, als de raad geen andere datum heeft bepaald;

— ofwel de datum van inwerkingtreding die de raad in zijn raadsbeslissing expliciet heeft vastgesteld.

Welke werkwijze ook gevolgd wordt, in beide gevallen mag de uiterste termijn van 1 januari 2009, vastgesteld in artikel 237, voor de plaatselijke uitvoering' niet overschreden worden, en mag geen terugwerkende kracht gegeven worden aan bepalingen voor de datum van 1 januari 2008, vastgesteld in artikel 240, tenzij anders bepaald in dit besluit (artikel 116 en eventueel artikel 121, § 2; de uitzonderingen in artikel 240, 1° en 2°).

Afdeling I. — Geldelijke waarborgen

Artikel 224

Dit artikel waarborgt het behoud van een bestaande overgangsmaatregel in de plaatselijke rechtspositieregelingen. Bij de invoering van de nieuwe salarisschalen van het sectorale akkoord van 18 juni 1993 en van het sectorale akkoord 1997-1998 bepaalde die overgangsmaatregel het behoud op persoonlijke titel van de salarisschaal, aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag voor zover die gunstiger waren dan de salarisschalen die opgenomen waren in de genoemde sectorale akkoorden. Met 'bijslag' wordt op de eerste plaats de diplomabijslag bedoeld. Dit besluit maakt dus geen einde aan die bestaande overgangsmaatregel.

Artikel 225

Dit artikel gaat verder dan artikel 224. Het zorgt ervoor dat personeelsleden met een salarisschaal en functionele loopbaan die niet voorkomen in artikel 111, hun salarisschaal én functionele loopbaan behouden zolang ze hun huidige graad bekleden. Deze bepaling slaat bijvoorbeeld op :

— verpleegkundigen in de crèches die gefinancierd worden door Kind en Gezin;

— in voorkomend geval, begeleidend personeel in sommige voorzieningen voor personen met een handicap;

— elke andere bestaande afwijking van de organieke salarisschalen.

Op die personeelscategorieën zijn in de organieke regeling de salarisschalen van artikel 111 van toepassing.

Artikel 226

Eerste lid :

De waarborg in dit artikel is zowel van toepassing op de gemeentesecretaris als op de financieel beheerder van de gemeente (voorlopig conform artikel 235 nog 'ontvanger').

Tweede lid

Aangezien de salarisschalen van de secretarissen van de OCMW's gekoppeld waren aan die van de gemeentesecretarissen, had een klasseverhoging die leidde tot de verhoging van de salarisschaal van de gemeentesecretaris, evenredige gevolgen op de salarisschaal van de OCMW-secretaris. Net als voor de gemeentesecretarissen, wordt het verdere behoud van die salarisschaal op persoonlijke titel gegarandeerd voor de functiehouder in dienst. Hetzelfde geldt voor de OCMW-ontvanger.

Zie ook de relatie met artikel 223 (opheffingsbepaling) en artikel 219 en 220 (organieke salarisschalen voor OCMW-secretaris en OCMW-ontvanger)

Artikel 227

De overgangsregeling in dit artikel heeft alleen betrekking op de occasionele' gevaarlijke of hinderlijke werken. Ze geldt alleen voor de personeelsleden in dienst.

Artikel 228

De bestaande overgangsregeling wordt bevestigd.

Artikel 229

Sommige besturen hebben het bedrag van de fietsvergoeding ook van toepassing gemaakt op 'andere niet-gemotoriseerde verplaatsingen' van en naar het werk.

Die regeling wordt uiteindelijk in dit besluit niet overgenomen. In een antwoord op een parlementaire vraag in de Kamer van Volksvertegenwoordigers van 29 juli 1999 stelde de minister van financiën op een vraag naar de reden van de beperking van de fiscale vrijstelling tot de fietsvergoeding in strikte zin daarover het volgende : « Ik veroorloof me evenwel om de aandacht te vestigen op het feit dat verplaatsingen die te voet kunnen worden afgelegd meestal zeer korte trajecten betreffen waarvoor het weinig waarschijnlijk is dat de betrokken personen een wagen gebuiken. Bijgevolg zou het voorstel van het geachte lid slechts een gering ontradend effect op het gebruik van de wagen hebben en bovendien belangrijke praktische toepassingsmoeilijkheden teweegbrengen zowel voor de schuldenaar van de vergoeding als voor de administratie, voor bedragen die noodzakelijkerwijs weinig belangrijk zullen zijn » .

Omdat een vergoeding van de verplaatsingen te voet in die context beschouwd moet worden als loon, komt ze neer op een loonsverhoging in welbepaalde omstandigheden. De opmerking van de minister van financiën over de bureaucratische verrichtingen, verschuldigd op een klein bedrag, is bovendien terecht. Om die reden wordt de vergoeding van andere 'niet-gemotoriseerde' verplaatsingen niet in de organieke regeling opgenomen, maar wel op persoonlijke titel in deze overgangsregeling.

Afdeling II. — De plaatselijke uitvoering van het besluit en diverse lopende procedures en lopende periodes

Artikel 230

Met het ogenblik waarop de procedures voor aanwerving, bevordering en interne personeelsmobiliteit opgestart werden, wordt de datum van de vacantverklaring bedoeld.

Artikel 231

Op de evaluatieperiodes die lopen op het moment dat dit besluit plaatselijk uitgevoerd wordt, blijven de vorige procedures en regels nog van toepassing. Het betreft de bestaande bepalingen over de duur van de evaluatieperiode, de evaluatoren, de evaluatieresultaten, de opvolging en het concrete verloop van de evaluatie, met uitzondering van bestaande regels over het interne beroep tegen de ongunstige evaluatie bij het college van burgemeester en schepenen of de deputatie.

De meeste besturen hebben momenteel een interne procedure tegen de ongunstige evaluatie die gesitueerd is op het niveau van het college of de deputatie. Dit besluit kan echter geen overgangsregeling uitwerken voor de bevoegdheidsverdelende bepalingen in het gemeentedecreet en het provinciedecreet die al in werking getreden zijn, zoals artikel 86 en artikel 114 van het gemeentedecreet en de daarmee overeenstemmende bepalingen in artikel 83 en 110 van het provinciedecreet. Diverse stappen in het evaluatieproces zoals de behandeling van een beroep of de vaststelling van de gevolgen van de evaluatie moeten gebeuren conform de bevoegdheidsverdelende bepalingen in de decreten.

Als de raad voor het eerst andere positieve en negatieve gevolgen invoert in de plaatselijke rechtspositieregeling, dan gelden die niet voor de evaluatieperiode die op het moment van die raadsbeslissing nog lopende is.

Voert een bestuur voor het eerst de ontslagmogelijkheid in, dan geldt die maar voor de eerstvolgende evaluatieperiode die volgt op de nog lopende evaluatieperiode.

Als de rechtspositieregeling al bepalingen bevatte die het ontslag na twee opeenvolgende ongunstige evaluaties mogelijk maakten, dan kan het bestuur daar verder toepassing van maken. Als het bestuur echter de termijn voor de ontslagmogelijkheid inkort in verhouding tot de bestaande termijn, dan geldt die kortere termijn slechts vanaf de eerstvolgende evaluatieperiode. Bovendien bepaalt het besluit dat vorige ongunstige evaluatieresultaten in dat geval niet meetellen.

Ook als het bestuur voor het eerst de toekenning van een functioneringstoelage invoert, dan geldt die bepaling pas vanaf de eerstvolgende evaluatieperiode.

Artikel 232

De bepaling 'voor de duur en volgens de regels' is essentieel. Ze slaat bovendien op alle vormen van verloven en afwezigheden, vastgesteld in titel IX, dus ook op de beschikbaarheid.

Het tweede lid van dit artikel is een nadere expliciatie van de regel in het eerste lid. Het bepaalt dat het personeelslid ook een eventueel gunstigere regeling van het wachtgeld behoudt.

Artikel 233

Het tweede lid is van belang voor de mandaathouder die na 1 januari 2006 en voor 1 januari 2008 wordt aangesteld. De minimale duur van het mandaat in een decretale graad is in artikel 6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie, langer dan in artikel 81 van dit besluit. Het vermelde besluit van 10 februari 2006 blijft echter van kracht tot de inwerkingtreding van dit besluit op 1 januari 2008, waarbij het wordt opgeheven.

De overgangsregeling waarbij statutaire personeelsleden op persoonlijke titel hun lopend stelsel van ziektekrediet naar rata van 666 dagen voor de volledige loopbaan behouden, voorkomt dat bij de afschaffing van die ziektekredietregeling ingewikkelde herberekeningen uitgevoerd moeten worden voor die personeelsleden.

*Afdeling III. — Specifieke bepalingen***Artikel 235**

Zie hiervoor de toelichting bij artikel 1, eerste lid, van het besluit.

Artikel 236

Deze bepaling bevestigt een bestaande overgangsregeling. In navolging van de vroegere rijksoverheid hebben de gemeenten en provincies tijdelijk personeel aangesteld waarbij ze een analoge toepassing hebben gemaakt van de besluiten van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van het tijdelijk personeel en het besluit van de Regent van 10 april 1948 houdende statuut van het tijdelijk werkliedenpersoneel. Voor het rijkspersoneel en het personeel van de gewesten en gemeenschappen werd de categorie van het tijdelijk statutair' personeel afgeschaft door de wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut. Die wet voerde het enige statuut' in. Al wie daarna tijdelijk in dienst werd genomen, kon alleen nog met een arbeidsovereenkomst aangesteld worden. De toezichthoudende overheid heeft haar beleid ten aanzien van de lokale overheden daarop afgestemd. Het aantal statutair tijdelijke personeelsleden is daarmee sterk teruggelopen en alleszins uitdovend. De overgangsregeling bepaalt wel duidelijk dat het statuut van deze personeelsleden afgestemd is op dat van de vast aangestelde statutaire personeelsleden, onder voorbehoud van specifieke socialezekerheidsregels. Statutair tijdelijke personeelsleden vallen op het gebied van ziekte en invaliditeit bijvoorbeeld onder het werknemersstelsel en niet onder de disponibilitaire regeling.

Artikel 237

Dit artikel moet samen gelezen worden met artikel 240, dat de inwerkingtreding van dit besluit onder voorbehoud van enkele specifieke uitzonderingen, bepaalt op 1 januari 2008. Het stelt een termijn vast voor de plaatselijke uitvoering van dit besluit. Dat is 1 januari 2009.

Implementatietermijn

De raden krijgen een termijn om al de bestaande reglementaire teksten die betrekking hebben op de personeelsformatie, de rechtspositieregeling van hun personeel en, in voorkomend geval, het mandaatstelsel, in overeenstemming te brengen met de bepalingen van dit besluit, voor zover die bepalingen dat niet zouden zijn. Het zal immers blijken dat heel wat bestaande bepalingen in overeenstemming zijn met dit besluit.

Bepalingen die niet in overeenstemming zijn met dit besluit worden opgeheven of vervangen. De termijn waarop dit besluit door de raden uitgevoerd moet zijn, werd bepaald op 1 januari 2009. Alle imperatieve bepalingen van het besluit en alle nader te regelen materies moeten dan vertaald zijn in de plaatselijke rechtspositieregelingen en plaatselijk ook in werking getreden zijn. De datum van 1 januari 2009 werd gekozen om de volgende redenen.

— De besturen hebben voorbereidingstijd nodig voor de aanpassing van de rechtspositieregeling van hun personeel en willen daarbij kunnen rekenen op begeleiding door de Vlaamse overheid.

— Sommige informaticatoepassingen moeten aangepast worden.

— Het is praktischer als de nieuwe regels voor verloven en afwezigheden starten bij het begin van een nieuw kalenderjaar.

Om de rechtszekerheid te garanderen voor de periode tussen de datum van inwerkingtreding van dit besluit en de datum van de plaatselijke implementatie ervan, bepaalt artikel 237, eerste lid, dat de plaatselijke reglementaire bepalingen tot de datum van plaatselijke uitvoering van kracht blijven. Er wordt wel een voorbehoud gemaakt voor bestaande bepalingen die eventueel strijdig zijn met andere wetgeving. De regeling betreft alleen de op de datum van inwerkingtreding van dit besluit al bestaande reglementaire bepalingen.

Tussentijdse wijzigingen van de rechtspositieregeling of van het mandaatstelsel voor 1 januari 2009 moeten echter in overeenstemming zijn met de bepalingen van dit besluit. Het heeft dus geen zin om alsnog binnen die implementatietermijn van 1 januari 2008 tot 1 januari 2009 in de bestaande rechtspositieregeling bepalingen op te nemen of partiële wijzigingen aan de bestaande rechtspositieregeling aan te brengen, die strijdig zijn met dit besluit. Artikel 237, eerste lid, laat daarover geen enkel misverstand bestaan.

Ook beslissingen van gemeenteraden en provincieraden die na afloop van de implementatietermijn van artikel 237 strijdig blijken te zijn met dit besluit, zijn vatbaar voor een toezichtsmaatregel wegens strijdigheid met het recht.

Dit artikel bevat een specifieke regeling voor de personeelsformatie. Als de raad de personeelsformatie wil wijzigen voor 1 januari 2009, geldt dat die personeelsformatie in haar geheel in overeenstemming gebracht moet worden met de bepalingen van titel II, Personeelsformatie (artikel 3 tot en met 7) van dit besluit.

HOOFDSTUK III. — Inwerkingtredingsbepalingen**Artikelen 238 en 239**

Deze artikelen stellen de opheffingsbepaling in het gemeentedecreet en het provinciedecreet in werking, waarbij het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de weddeschalen van het provincie- en gemeentepersoneel en latere wijzigingen, wordt opgeheven. Dat koninklijk besluit wordt definitief en ondubbelzinnig uit het rechtsverkeer genomen wat het Vlaamse Gewest betreft, en vervangen door de salarisschalen, vastgesteld in artikel 111 en in bijlage II van dit besluit.

Artikel 240

Inwerkingtreding

Dit besluit tot vaststelling van de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel komt niet vanaf een bepaalde datum automatisch in de plaats van de bestaande plaatselijke rechtspositieregelingen. Wel is het zo dat die minimale voorwaarden volgens dewelke de gemeenteraden en de provincieraden de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en, in voorkomend geval, het mandaatstelsel, van hun personeel moeten vaststellen, vanaf de datum, vermeld in artikel 240, een dwingend karakter hebben. Die datum is 1 januari 2008, met uitzondering van

— de salarisschalen van de gemeentesecretarissen, vermeld in artikel 122, en de salarisschalen van de financieel beheerder van de gemeente, vermeld in artikel 124, die met terugwerkende kracht in werking treden op 1 januari 2007;

— de organieke salarisschalen van de OCMW-secretaris en de OCMW-ontvanger die eveneens uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2007.

Bepalingen met terugwerkende kracht

De terugwerkende kracht wordt in dit besluit tot een strikt minimum herleid en beperkt zich tot de gevallen die in het besluit uitdrukkelijk vermeld worden.

Artikel 116 en artikel 118 laten een afgebakende terugwerkende kracht toe. Die is verantwoord wegens de aard van de materie en blijft behouden.

Daarnaast geldt de terugwerkende kracht, zoals blijkt uit artikel 240, 1° voor de salarisverhoging van de categorieën gemeentesecretarissen, vermeld in artikel 122, 1° tot en met 4°, en voor de financieel beheerders, vermeld in artikel 124. Ze gaat terug tot 1 januari 2007. Aansluitend op de opmerking van de Raad van State bevestigen we dat de regeling van artikel 65 van de Nieuwe Gemeentewet volgens dewelke het salaris van de gemeenteontvanger van gemeenten met 5001 inwoners en meer 97,5 % bedraagt van de salarisschaal van gemeentesecretaris, tot 31 december 2006 gegarandeerd is. De ont koppeling van de salarisschaal van gemeenteontvanger van die van gemeentesecretaris, vastgesteld in artikel 124, gaat immers pas in vanaf 1 januari 2007.

De terugwerkende kracht van artikel 122 en 124 is verantwoord omdat de artikelen in het gemeentedecreet over de taken en verantwoordelijkheden van de gemeentesecretaris en over de nieuwe taakverdeling tussen gemeentesecretaris en ontvanger al op 1 januari 2007 in werking getreden zijn.

Het besluit gaat ervan uit dat artikel 308 van het gemeentedecreet, dat voor de gemeenteontvangers in overgangsregeling het behoud van het geldelijk statuut vooropstelt, slaat op de « verworven rechten inzake het geldelijk statuut » zoals die er zullen uitzien op het ogenblik dat genoemd artikel 308 zelf in werking treedt. De loskoppeling van de salarisschalen van gemeentesecretaris en van financieel beheerder van de gemeente, wordt dan ook geacht niet in strijd te zijn met artikel 308 van het gemeentedecreet. Het tegenovergestelde zou betekenen dat de Vlaamse Regering geen rekening mag houden met de in de tijd gespreide uitvoering van het gemeentedecreet en met evoluties tussen 1 januari 2007 en de toekomstige inwerkingtreding van artikel 308.

Daarnaast bepaalt artikel 240, 2° dat de organieke salarisschalen van de OCMW-secretaris en de OCMW-ontvanger in artikel 219 en 220, en de opheffing van artikel 16 en 17 in artikel 223, 7°, van het koninklijk besluit van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met terugwerkende kracht ingaan op 1 januari 2007.

De verhoging van de salarisschalen van sommige gemeentesecretarissen zal dus zonder gevolg blijven voor de topambtenaren van de OCMW's. Wel is het zo dat de bestaande garantie die inhoudt dat de OCMW-secretarissen in gemeenten van 5000 inwoners en minder nooit een lagere salarisschaal mogen hebben dan de oude salarisschaal 1.80 (na inschaling in de nieuwe salarisschalen A1a) in de nieuwe organieke salarisschalen van artikel 219 gewaarborgd blijft.

Plaatselijke uitvoering

Voor een behoorlijke plaatselijke uitvoering van dit besluit en ter voorkoming van tussenkomsten van de toezichthoudende overheid, herinneren we nogmaals aan de bepalingen van artikel 237 van dit besluit. Wijzigingen aan de plaatselijke rechtspositieregeling tussen 1 januari 2008 en 1 januari 2009 moeten in overeenstemming zijn met dit besluit. Met ingang van 1 januari 2009 moeten de plaatselijke rechtspositieregelingen aan dit besluit geconformeerd zijn.

De Raad van State heeft in zijn advies nr. 43. 308 onder meer opgemerkt dat : « indien na 1 januari 2009 zou blijken dat een rechtspositieregeling van een gemeente of provincie niet of niet volledig in overeenstemming is met de bepalingen van het ontworpen besluit, sommige bepalingen van dat besluit, inzonderheid die welke op een ondubbelzinnige wijze rechten toekennen, zoals bijvoorbeeld het minimum aantal vakantiedagen of bepaalde vormen van omstandigheidsverlof, wel degelijk rechtstreekse werking zullen hebben ten aanzien van het personeel. Die rechten zullen dan ook in rechte kunnen worden afgedwongen. »

De miskenning van die rechten kan onder meer leiden tot een toezichtsmaatregel als een personeelslid een klacht indient naar aanleiding van een individuele beslissing die getroffen wordt op grond van een bepaling die ter zake strijdig is met dit besluit.

De gemeente- en provinciebesturen hebben alle belang bij een correcte uitvoering van dit besluit op de wijze als vermeld in artikel 237 en 240.

Brussel, 7 december 2007.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering,
M. KEULEN

7 DECEMBER 2007. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 20;

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 april 2007, inzonderheid op artikel 42;

Gelet op het gemeentedecreet van 15 juli 2005, inzonderheid op artikel 116, § 1, en op artikel 313, § 1;

Gelet op het provinciedecreet van 9 december 2005, inzonderheid op artikel 112, § 1, en op artikel 268;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 december 1938 betreffende de pensioenregeling van het gemeentepersoneel, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 december 1986, 5 augustus 1991 en 20 juli 2000;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 april 1962 betreffende de toekenning van een toelage wegens uitoefening van hogere functies aan het provinciaal en gemeentelijk personeel, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 april 1972;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 april 1962 betreffende de toekenning van een vergoeding voor huisvesting aan het provinciaal en gemeentelijk personeel;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 februari 1963 betreffende de toekenning van een vergoeding wegens buitengewone prestaties aan het provincie- en gemeentepersoneel, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 juni 1970, 8 juni 1971, 16 oktober 1975 en 21 augustus 1979;

Gelet op het koninklijk besluit van 21 juni 1965 inzake vergoeding wegens verblijfskosten, toegekend aan het provincie- en gemeentepersoneel, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 18 februari 1974 en 29 augustus 1991;

Gelet op het koninklijk besluit van 21 december 1965 betreffende het toekennen van een vergoeding wegens begrafeniskosten in geval van overlijden van sommige leden van het provincie- en gemeentepersoneel, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 8 mei 1973, 22 juli 1975 en 27 november 1985;

Gelet op het koninklijk besluit van 29 december 1965 houdende de algemene regeling inzake reiskosten, gemaakt voor dienstreizen van het provincie- en gemeentepersoneel, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 april 1985;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 januari 1974 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een diplomabijslag aan sommige personeelsleden van de provincies, gemeenten, agglomeraties en federaties van gemeenten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 29 januari 1990, 6 maart 1991, 31 maart 1993 en 20 juni 1994;

Gelet op het koninklijk besluit van 15 januari 1975 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een toelage voor nachtwerk aan sommige personeelsleden van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en de federaties van gemeenten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 11 januari 1989, 2 juni 1989 en 20 juni 1994;

Gelet op het koninklijk besluit van 1 oktober 1975 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de tegemoetkoming van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en de federaties van gemeenten in sommige vervoerskosten van hun personeelsleden;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 december 1975 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de geldelijke valorisatie van de vroegere diensten die in de overheidssector door sommige leden van het provincie- en het gemeentepersoneel werden verricht, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 november 1985;

Gelet op het koninklijk besluit van 17 november 1976 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk aan sommige personeelsleden van de provincies en de gemeenten;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 april 1977 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de inaanmerkingneming van de diensten door sommige personeelsleden van de provincies, de gemeenten en agglomeraties van gemeenten verricht in de privésector, in de hoedanigheid van door de openbare besturen tewerkgestelde werkloze of als stagiair krachtens de wetgeving op de stage van jongeren;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 juni 1977 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een reisvergoeding aan sommige personeelsleden van de gemeenten, betrokken bij een samenvoeging, een aanhechting of een wijziging van gebiedsgrenzen na 31 december 1976, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 december 1978;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 juni 1977 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldigingsregeling van de personeelsleden der provincies en gemeenten die verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij genieten;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 december 1977 tot vaststelling van het aantal mindervaliden dat door de provincies, de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de agglomeraties van gemeenten moet worden tewerkgesteld;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 november 1990 houdende vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van maaltijdcheques aan sommige personeelsleden van de provincies en de gemeenten;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 februari 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging door de provincies en de gemeenten van sommige personeelsleden die met bevallingsverlof zijn;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, gewijzigd bij decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 7 juli 2006;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie;

Gelet op protocol nr. 2007/1 van 10 september 2007 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 3 mei 2007;

Gelet op het advies van de Vlaamse Adviesraad voor Bestuurszaken, gegeven op 18 oktober 2007;

Gelet op advies nr. 43.608/3 van de Raad van State, gegeven op 23 oktober 2007, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering;

Na beraadslaging,

Besluit :

TITEL I. — Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op :

1° het gemeentepersoneel, vermeld in artikel 76, § 1, en in artikel 102 van het gemeentedecreet;

2° het provinciepersoneel, vermeld in artikel 74 en in artikel 98 van het provinciedecreet;

3° de secretarissen en ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat artikel 219, 220, 223 en 226, tweede lid, betreft.

In afwijking van het eerste lid, 1°, worden op het personeel van een gemeentelijke gezondheidsinstelling die door de federale overheid gefinancierd wordt, de functies, de salarisschalen en functionele loopbanen, bepaalde geldelijke regelingen en bepaalde afwezigheden toegepast, zoals op het personeel van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn dat tewerkgesteld is in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling.

Op het personeel van erkende gemeentelijke en provinciale voorzieningen voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap zijn, in afwijking van het eerste lid, 1°, de soorten functies van toepassing zoals bepaald in de reglementering van de Vlaamse overheid betreffende de erkenning en de subsidiëring van de voorzieningen voor personen met een handicap. Voor dat personeel worden de salarisschalen van dit besluit gekozen die verenigbaar zijn met de vermelde erkennings- en subsidiëringnormen.

Art. 2. In dit besluit wordt verstaan onder :

1° het gemeentedecreet : het gemeentedecreet van 15 juli 2005;

2° het provinciedecreet : het provinciedecreet van 9 december 2005;

3° de raad : de gemeenteraad voor de gemeente en de provincieraad voor de provincie, elk voor de rechtspositie van zijn eigen personeel;

4° de aanstellende overheid :

a) de gemeenteraad, voor de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente;

b) de provincieraad, voor de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie;

c) de gemeenteraad, voor andere leden van het managementteam van de gemeente dan de personeelsleden, vermeld in punt a), behalve als hij zijn bevoegdheid tot aanstelling met toepassing van artikel 43 van het gemeentedecreet gedelegeerd heeft aan het college van burgemeester en schepenen;

d) de provincieraad, voor andere leden van het managementteam van de provincie dan de personeelsleden, vermeld in punt b), behalve als hij zijn bevoegdheid tot aanstelling met toepassing van artikel 43 van het provinciedecreet gedelegeerd heeft aan de deputatie;

e) het college van burgemeester en schepenen, voor de overige personeelsleden van de gemeente, en met toepassing van artikel 106 van het gemeentedecreet, de gemeentesecretaris;

f) de deputatie, voor de overige personeelsleden van de provincie, en met toepassing van artikel 102 van het provinciedecreet, de provinciegriffier;

5° het uitvoerend orgaan van het bestuur : het college van burgemeester en schepenen voor de gemeente en de deputatie voor de provincie;

6° het hoofd van het personeel : de gemeentesecretaris voor het gemeentepersoneel, de provinciegriffier voor het provinciepersoneel en in voorkomend geval het hoofd van het gemeentelijk intern verzelfstandigd agentschap of het hoofd van het provinciaal intern verzelfstandigd agentschap;

7° het bestuur : het gemeentebestuur of het provinciebestuur;

8° het personeelslid : zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid;

9° het statutaire personeelslid : elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband, evenals het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;

10° het statutaire personeelslid op proef : elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;

11° het vast aangestelde statutaire personeelslid : het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband, ook genoemd 'in vast verband benoemd' in afdeling 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

12° het contractuele personeelslid : elk personeelslid dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

13° het contractuele personeelslid op proef : het contractuele personeelslid in de proeftijd;

14° graad : benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een specifieke functie;

15° functiebeschrijving : de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;

16° competenties : de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie;

17° voltijds en volledige prestaties : betrekking hebbend op een prestatie van achtendertig uur per week;

18° toelage : een geldelijk voordeel dat het personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;

19° vergoeding : een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt;

20° sociale voordelen : alle voordelen in natura of in contanten die de besturen aan de personeelsleden toekennen;

21° gezondheidsindex : het prijsindexcijfer dat berekend wordt voor de toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100 % worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;

22° overloon : toeslag boven het gewone loon.

TITEL II. — *De personeelsformatie*

Art. 3. De bepalingen van titel II zijn niet van toepassing op de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie.

Art. 4. De personeelsformatie vermeldt per graad het aantal betrekkingen. Dat aantal wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Art. 5. § 1. De personeelsformatie geeft, in voorkomend geval, het onderscheid weer tussen de statutaire betrekkingen enerzijds en de contractuele betrekkingen, ingesteld met toepassing van artikel 104, § 2, 3° tot en met 6°, van het gemeentedecreet en artikel 100, § 2, 3° tot en met 6°, van het provinciedecreet, anderzijds.

De contractuele betrekkingen, vermeld in het eerste lid, behelzen zowel bestendige betrekkingen als tijdelijke betrekkingen die ingesteld worden voor projecten.

§ 2. De personeelsformatie bevat, in voorkomend geval :

1° de betrekkingen die bestemd zijn voor :

a) het intern verzelfstandigd agentschap;

b) de districten;

c) de kabinetten van de burgemeester en de schepenen of van de provinciegouverneur en de gedeputeerden en voor de fracties in de raad, in overeenstemming met artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinet- en fractiepersoneel in de gemeenten en de provincies;

2° de bezette statutaire betrekkingen die overtalig zijn of die het voorwerp zijn van een andere rangindeling binnen de personeelsformatie.

Art. 6. De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau.

De niveaus en de daarmee overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn :

1° niveau A : ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs;

2° niveau B : ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;

3° niveau C : een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;

4° niveau D : geen diplomavereiste;

5° niveau E : geen diplomavereiste.

Art. 7. Per niveau worden de graden hiërarchisch gerangschikt in rangen. Elke rang wordt aangeduid met twee of drie letters. De hoofdletter geeft het niveau aan, de kleine letter situeert de rang in dat niveau. De rangen geven het relatieve gewicht van de betrekkingen binnen het niveau weer.

De rangen per niveau zijn :

1° in niveau A :

a) voor de basisgraad : Av;

b) voor de hogere graden, in opklimmende volgorde : Ax, Ay en Az;

c) voor de specifieke basisgraden van burgerlijk ingenieur, bio-ingenieur, geneesheer, apotheker : Avb;

d) desgewenst, voor de basisgraden van het wetenschappelijk personeel in wetenschappelijk instellingen en in de musea die krachtens de Vlaamse reglementering inzake de erkenning en subsidiëring van musea erkend zijn in het landelijke niveau : Avb;

e) voor de hogere specifieke graden, in opklimmende volgorde : Axb, Ayb;

f) desgewenst, voor de hogere graden van het wetenschappelijk personeel in wetenschappelijke instellingen en in de musea die krachtens de Vlaamse reglementering inzake de erkenning en subsidiëring van musea erkend zijn in het landelijke niveau : Axb, Ayb;

2° in niveau B :

a) voor de basisgraad : Bv;

b) voor de hogere graad : Bx;

3° in niveau C :

a) voor de basisgraad : Cv;

b) voor de hogere graad : Cx;

4° in niveau D :

a) voor de basisgraad : Dv;

b) voor de hogere technische graad : Dx;

5° in niveau E : Ev.

Met behoud van de toepassing van artikel 1, tweede en derde lid, kunnen er geen andere rangen ingesteld worden.

Een betrekking wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.

TITEL III. — *De loopbaan*

HOOFDSTUK I. — *De procedures voor de vervulling van betrekkingen*

Art. 8. § 1. Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, vervuld op een van de volgende manieren :

1° door een aanwervingsprocedure;

2° door een bevorderingsprocedure;

3° door de procedure van interne personeelsmobiliteit;

4° door een combinatie van de procedures, vermeld in punt 1° en 2°, 1° en 3°, 2° en 3° of in punt 1°, 2° en 3°.

Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personen extern aan het bestuur en personen in dienst van het bestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit worden alleen personeelsleden in dienst van het bestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

§ 2. De aanstellende overheid verklaart de betrekking vacant.

De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantverklaring van de betrekking volgens welke procedure of procedures ze vervuld wordt.

Art. 9. In afwijking van artikel 8, § 1, eerste lid, en § 2, tweede lid, kan de raad vaststellen dat bepaalde betrekkingen alleen of bij voorrang vervuld worden :

1° door een bevorderingsprocedure;

2° door een procedure van interne personeelsmobiliteit;

3° door de combinatie van een bevorderingsprocedure en de procedure van interne personeelsmobiliteit;

4° door een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit.

Alleen als de raad de keuzemogelijkheid, vermeld in punt 4°, heeft vastgesteld, bepaalt de aanstellende overheid welke van de twee procedures van toepassing is.

HOOFDSTUK II. — *De aanwerving*

Afdeling I. — De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden

Art. 10. Om toegang te hebben tot een functie bij een bestuur moeten de kandidaten :

1° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° a) voor een statutaire functie : Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur, of, in de andere gevallen, Belg zijn of burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;

b) voor een contractuele functie : Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur;

4° medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

Het passende gedrag, vermeld in punt 1^o, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De medische geschiktheid van de kandidaat, vermeld in punt 4^o, moet vaststaan op het ogenblik dat bepaald is in de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

Art. 11. § 1. Om in aanmerking te komen voor aanwerving moeten de kandidaten :

1^o voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;

2^o slagen voor de selectieprocedure.

§ 2. Bovendien moeten de kandidaten :

1^o voor de functies in de basisgraden van niveau A, B en C : voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is;

2^o voor de functies in de hogere rangen van niveau A, B en C :

a) voldoen aan de diplomavereiste, vermeld in punt 1^o;

b) een minimaal aantal jaren relevante beroepservaring hebben;

3^o voor een functie in de technische hogere rang van niveau D : een minimaal aantal jaren relevante beroepservaring hebben.

Alleen de diploma's die per niveau vermeld worden in bijlage I van dit besluit, komen bij aanwerving in aanmerking.

De raad kan aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen.

Art. 12. De raad kan bepalen dat de diplomavereiste, die als regel geldt voor de niveaus A, B en C, uitzonderlijk en op grond van vooraf vastgestelde, objectieve criteria vervalt op voorwaarde dat :

1^o de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een specifiek diploma vergt, en het algemene capaciteitsniveau en het potentieel van de kandidaten belangrijker zijn dan een diploma;

2^o het wegvallen van de diplomavereiste gecompenseerd wordt door een vereiste inzake relevante beroepservaring;

3^o er een specifieke selectieprocedure vastgesteld wordt en de kandidaten daarvoor slagen.

In voorkomend geval beslist de aanstellende overheid voor de vacantverklaring van de functie om geen diplomavereiste op te leggen.

Art. 13. In afwijking van artikel 11, § 1, 2^o, kan de raad bepalen dat kandidaten die al geslaagd zijn voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie bij het bestuur in dezelfde graad als de vacante functie, geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de selectieproeven.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse functie nadat het geslaagd is voor selectieproeven, is vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of als de functie voltijds wordt.

Afdeling II. — De aanwervingsprocedure

Art. 14. § 1. Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. De raad stelt de algemene regels voor de externe bekendmaking van de vacatures vast.

De aanstellende overheid stelt na de vacantverklaring van een of meer functies de inhoud van het vacaturebericht vast en kiest de gepaste bekendmakingskanalen op basis van de door de raad vastgestelde algemene regels.

§ 2. De bepalingen van § 1 zijn niet van toepassing als de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslist een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de vacature.

De bepalingen van § 1 zijn evenmin van toepassing als de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking in de personeelsformatie uitgebreid worden, of als die betrekking omgezet wordt in een voltijdse betrekking. Als er meerdere personeelsleden deeltijds werken in een betrekking van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

Art. 15. De raad stelt met inachtneming van de redelijkheid de algemeen geldende minimale termijn vast tussen de datum van de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen.

Art. 16. Aan elke aanwerving gaat een selectieprocedure vooraf.

Art. 17. § 1. De raad bepaalt wanneer de kandidaten het bewijs moeten leveren dat ze voldoen aan de diplomavereiste.

De raad bepaalt wanneer de kandidaten het bewijs moeten leveren dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 10, 1^o tot en met 3^o, en aan de andere aanwervingsvoorwaarden, de selectie uitgezonderd.

§ 2. De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen en van de voorgelegde bewijzen, vermeld in § 1, eerste en tweede lid, behalve als de raad de aanstellende overheid is. In dat geval beoordeelt het uitvoerend orgaan van het bestuur de geldigheid.

Op basis van die beoordeling wordt beslist welke kandidaten definitief tot de selectieprocedure worden toegelaten. De kandidaten die geweigerd worden, worden daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht met vermelding van de redenen voor de weigering.

Voor de deelname aan de selectieprocedure volstaat een kopie of een gewoon afschrift van de bewijzen, vermeld in § 1. Eventuele eensluidend verklaarde afschriften worden alleen gevraagd aan de kandidaten die geslaagd zijn voor de selectie.

Afdeling III. — De selectieprocedure

Art. 18. De selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken. De selectiecriteria en de selectietechnieken worden afgestemd op de functiebeschrijving van de functie. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

Een selectiecommissie die uitsluitend uit deskundigen bestaat, voert de selectie uit. Ten minste een derde van de leden van de selectiecommissie zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen bestuur. De raad kan bepalen dat de aanstellende overheid uitzonderlijk vanwege de specificiteit van de functies van dat minimumaantal externe commissieleden kan afwijken. In voorkomend geval motiveert de aanstellende overheid haar keuze om af te wijken van de algemene regel.

De leden van de raad en van het uitvoerend orgaan van het bestuur kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur. De gemeentesecretaris die met toepassing van artikel 58 van het gemeentedecreet en de provinciegriffier die met toepassing van artikel 58 van het provinciedecreet de bevoegdheid van aanstellende overheid heeft, mag geen deel uitmaken van de selectiecommissie.

De raad stelt de algemene regels voor de selecties vast.

Art. 19. § 1. Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad met toepassing van artikel 18 heeft vastgesteld, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure vast. Ze bepaalt :

1° de selectiecriteria;

2° de keuze van de selectietechnieken, waaronder, in voorkomend geval, het gebruik van een betrouwbare selectietechniek voor preselectie;

3° het verloop van de selectie;

4° het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure en, in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure;

5° de samenstelling en de werking van de selectiecommissie;

6° de aard van de selectieprocedure, namelijk :

a) een selectieprocedure die resulteert in een vorm van bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten op basis van hun eindresultaat;

b) een selectieprocedure die alleen resulteert in een lijst van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten.

Bij de toepassing van punt 6°, b), kiest de aanstellende overheid een kandidaat uit de lijst van de geslaagde of de geschikt bevonden kandidaten en motiveert ze uitdrukkelijk haar keuze.

§ 2. Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en voor de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

Voor de toepassing van artikel 12 behelst de selectieprocedure naast een of meer functiegerichte competentietests ook een niveau- of capaciteitstest, die onderzoekt of de kandidaten in staat zijn te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd. De kandidaten moeten zowel voor de niveau- of capaciteitstest als voor de functiegerichte competentietests slagen.

Art. 20. In afwijking van artikel 18, tweede lid, kan de raad bepalen dat selecties geheel of gedeeltelijk uitbesteed worden aan een erkend extern selectiebureau. Het selectiebureau voert in dat geval de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de specifieke opdracht van het bestuur.

Voor de niveau- of capaciteitstest, vermeld in artikel 19, § 2, tweede lid, is de uitvoering van de selectie door een erkend extern selectiebureau verplicht.

Art. 21. De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.

Afdeling IV. — Wervingsreserves

Art. 22. § 1. De raad kan bepalen dat wervingsreserves worden aangelegd. Hij stelt de regels voor de wervingsreserves vast. Hij bepaalt :

- 1° de maximale geldigheidsduur van de wervingsreserves, met inbegrip van eventuele verlenging;
- 2° de regels volgens dewelke de kandidaten hun opname in de wervingsreserve behouden of verliezen.

§ 2. De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring of er een wervingsreserve wordt aangelegd en hoe lang die geldig is.

Afdeling V.— Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie

Art. 23. De raad stelt de functiebeschrijving vast voor de functie van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie.

Art. 24. § 1. Als de functie van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris of provinciegriffier door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 19, § 1. De selectietechnieken bevatten ten minste een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een erkend extern selectiebureau.

§ 2. Als de functie van financieel beheerder van de gemeente of van financieel beheerder van de provincie door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 19, § 1. De selectietechnieken bevatten ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaat toetst.

Afdeling VI. — Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid, en in sommige tijdelijke betrekkingen

Art. 25. Voor de aanwerving in contractuele betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden waarvan de tewerkstellingsduur onbepaald is, kan de raad bepalen dat de bepalingen van afdeling II en III vervangen worden door een specifieke aanwervings- en selectieprocedure, die aangepast is aan de doelgroep.

Art. 26. De raad kan bepalen dat artikel 11, § 1, 2°, en de bepalingen van afdeling II en III niet van toepassing zijn op de tijdelijke vervanging van afwezige personeelsleden door contractuele personeelsleden als vermeld in artikel 104, § 2, 2°, van het gemeentedecreet en in artikel 100, § 2, 2°, van het provinciedecreet.

Art. 27. De raad bepaalt de aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor de toegang tot de contractuele betrekkingen, al dan niet in een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid, waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is.

Afdeling VII. — De aanwerving van personen met een arbeidshandicap

Art. 28. Ten minste 2 % van het totale aantal betrekkingen binnen het bestuur wordt vervuld door personen met een arbeidshandicap, die aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

1° ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;

2° ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als personen met een handicap;

3° ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

4° ze zijn in het bezit van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

5° ze zijn slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en ze kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 %, uitgereikt door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of door de Administratieve Gezondheidsdienst of zijn rechtsopvolger in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;

6° ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

Art. 29. De raad bepaalt het aantal functies in overeenstemming met het percentage vermeld in artikel 28. Hij kan bepalen dat functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap om het vastgestelde aantal te bereiken. De aanstellende overheid doet voor die gereserveerde functies een oproep aan erkende kandidaten via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en onderzoekt in samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding welke kandidaten voor aanwerving in aanmerking komen.

Art. 30. De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden. Bij de toepassing van de selectieproeven worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door redelijke aanpassingen verholpen.

De raad kan bepalen dat de kandidaten voor de gereserveerde functies, vermeld in artikel 29, moeten slagen voor een aangepaste, functiegerichte selectieprocedure.

Afdeling VIII. — De indiensttreding

Art. 31. De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.

Het personeelslid legt de eed, vermeld in artikel 106, derde lid, van het gemeentedecreet en in artikel 102, derde lid, van het provinciedecreet, af bij zijn indiensttreding.

*HOOFDSTUK III. — De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband**Afdeling I. — Algemene bepaling*

Art. 32. De proeftijd beoogt de integratie van het op proef aangestelde statutaire personeelslid in het bestuur en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie te verifiëren.

Met het personeelslid worden de nodige afspraken gemaakt voor de integratie in het bestuur en de inwerking in zijn functie.

Afdeling II. — De duur van de proeftijd en de evaluatie tijdens de proeftijd

Art. 33. De raad stelt de duur van de proeftijd vast, rekening houdend met wat bepaald is in artikel 32. Hij bepaalt welke vormen van afwezigheid een verlenging van de proeftijd tot gevolg hebben.

Art. 34. De diensten die een kandidaat ononderbroken tot de datum van de statutaire aanstelling op proef in tijdelijk verband bij het bestuur heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld wordt, worden in aanmerking genomen voor de proeftijd, op voorwaarde dat het personeelslid daarvoor een gunstig evaluatieresultaat heeft gekregen.

Art. 35. § 1. De raad stelt de regels voor de evaluatie tijdens de proeftijd vast.

Het statutaire personeelslid op proef krijgt tijdens de proeftijd feedback over zijn manier van functioneren. Voor de proeftijd afgelopen is, vindt een eindevaluatie van de proeftijd plaats.

Het resultaat van de eindevaluatie van de proeftijd is ofwel gunstig ofwel ongunstig.

De raad kan bepalen dat de evaluator een verlenging van de proeftijd kan voorstellen als uit de eindevaluatie blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De verlenging kan eenmaal toegepast worden.

§ 2. Als de duur van de proeftijd zes maanden of meer is, kan de raad in afwijking van § 1 bepalen dat het statutaire personeelslid op proef voor de proeftijd afgelopen is, tussentijds onderworpen wordt aan een evaluatie. In voorkomend geval wordt de tussentijdse evaluatie pas uitgevoerd na een periode van ten minste drie maanden.

Art. 36. De raad kan bepalen dat het statutaire personeelslid op proef met een ongunstig resultaat voor de tussentijdse evaluatie, vermeld in artikel 35, § 2, ontslagen wordt.

Het statutaire personeelslid op proef dat na het verstrijken van de proeftijd op grond van het ongunstige resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt ontslagen.

Het ontslag, vermeld in het eerste en het tweede lid, wordt gegeven in overeenstemming met de bepalingen van artikel 108, § 1.

Art. 37. Na afloop van de proeftijd behoudt het statutaire personeelslid op proef zijn hoedanigheid van op proef aangesteld personeelslid, tot de aanstellende overheid beslist over de vaste aanstelling of het ontslag. De aanstellende overheid neemt haar beslissing zonder uitstel.

Afdeling III. — De vaste aanstelling in statutair verband

Art. 38. Het statutaire personeelslid op proef wordt vast aangesteld in statutair verband op voorwaarde dat het :

1° voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden die op de betrekking van toepassing zijn;

2° met goed gevolg de proeftijd heeft volbracht.

Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het op proef werd aangesteld.

*HOOFDSTUK IV. — De evaluatie van het personeelslid tijdens de loopbaan**Afdeling I. — Algemene bepalingen*

Art. 39. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de evaluatie van de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie.

De personeelsleden zijn tijdens hun loopbaan onderworpen aan de evaluatie, vermeld in artikel 113 van het gemeentedecreet en in artikel 109 van het provinciedecreet. De raad kan bepalen dat contractuele personeelsleden met een beperkte tewerkstellingsduur niet aan de evaluatie onderworpen zijn.

Art. 40. De evaluatoren leggen de evaluatie vast in een kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat op afdoende wijze onderbouwt.

Art. 41. De personeelsleden worden geïnformeerd over alle aspecten van het evaluatiestelsel en over de evaluatiecriteria die op hen van toepassing zijn.

De personeelsleden krijgen tussentijds feedback over hun manier van functioneren. De raad bepaalt de werkwijze voor die feedback.

Afdeling II. — De duur van de evaluatieperiodes en de evaluatiecriteria

Art. 42. § 1. De raad stelt de duur van de evaluatieperiodes vast. Die is ten minste een jaar en ten hoogste twee jaar.

Hij bepaalt de minimale termijn die het personeelslid effectief gepresteerd moet hebben binnen de evaluatieperiode om voor een evaluatie in aanmerking te komen.

De evaluatie wordt voor een door de raad te bepalen termijn uitgesteld als het personeelslid niet voldoet aan de minimale prestatietermijn binnen de evaluatieperiode. Het personeelslid behoudt tot dan het evaluatieresultaat van de vorige evaluatieperiode.

§ 2. De evaluatie heeft betrekking op de periode die volgt op de vorige evaluatieperiode.

De raad kan bepalen dat in afwijking van de vastgestelde duur van de evaluatieperiodes tussentijds een specifieke evaluatie uitgevoerd wordt in het kader van een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit.

Art. 43. De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde evaluatiecriteria. De evaluatiecriteria sluiten aan bij de functiebeschrijvingen en bij de doelstellingen van het bestuur.

Bij de vaststelling van de evaluatiecriteria voor de evaluatie van personen met een arbeidshandicap, vermeld in artikel 28, wordt zo nodig rekening gehouden met de handicap.

Afdeling III. — De evaluatoren en het verloop van de evaluatie

Art. 44. Het personeelslid wordt geëvalueerd door ten minste één leidinggevende die bij voorkeur de rechtstreekse leidinggevende is.

De raad bepaalt aan welke voorwaarden een evaluator moet voldoen om te kunnen evalueren. De raad regelt de samenwerking tussen de evaluatoren als er meer dan één evaluator is.

Art. 45. § 1. De evaluatie gaat gepaard met een evaluatiegesprek tussen de evaluator en het personeelslid.

De evaluator neemt zijn bevindingen op in een evaluatieverslag als vermeld in artikel 40. Het personeelslid ontvangt het evaluatieverslag en ondertekent het voor kennisneming. Het personeelslid kan in het evaluatieverslag opmerkingen bij zijn evaluatie formuleren.

§ 2. Het evaluatieresultaat wordt opgenomen in het individuele personeelsdossier.

Het personeelslid heeft het recht om zijn persoonlijke evaluatiedossier te raadplegen en krijgt er op zijn verzoek een afschrift van. Het personeelslid krijgt een kopie van zijn evaluatie.

Art. 46. De raad bepaalt de termijn waarbinnen :

1° het personeelslid het ondertekende evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terugbezorgt aan zijn evaluator;

2° het evaluatieproces, met uitzondering van de beslissing over het gevolg van de evaluatie, vermeld in artikel 49, en met uitzondering van de beroepsprocedure, vermeld in artikel 50, afgerond moet zijn.

Het hoofd van het personeel zorgt voor de interne organisatie van het evaluatieproces binnen de door de raad bepaalde termijnen.

Afdeling IV. — De evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie

Art. 47. § 1. Het evaluatieresultaat is gunstig of ongunstig.

De raad kan het evaluatieresultaat gunstig verder opdelen in positieve evaluatieresultaten en het evaluatieresultaat ongunstig verder opdelen in negatieve evaluatieresultaten.

§ 2. Het personeelslid met een gunstig evaluatieresultaat dat de vereiste schaalanciënniteit heeft, krijgt de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan.

Het personeelslid met een ongunstig evaluatieresultaat heeft geen recht op de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan, ook al heeft het de vereiste schaalanciënniteit. Het personeelslid krijgt die salarisschaal pas als het een volgende evaluatieperiode afsluit met een gunstig evaluatieresultaat.

In afwijking van het tweede lid kan de raad bepalen dat het personeelslid de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan krijgt als het een gunstig evaluatieresultaat behaalt voor een tussentijdse evaluatie die uitgevoerd wordt zodra de volgende evaluatieperiode voor de helft is verstreken.

Art. 48. Met behoud van de toepassing van artikel 47 kan de raad aan het gunstige evaluatieresultaat andere positieve gevolgen en aan het ongunstige evaluatieresultaat andere negatieve gevolgen koppelen, met inbegrip van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid is alleen mogelijk als na de passende maatregelen voor de verbetering van de wijze van functioneren, vermeld in artikel 114 van het gemeentedecreet en in artikel 110 van het provinciedecreet, uit een tussentijdse evaluatie manifest blijkt dat het personeelslid nog steeds niet voldoet. De tussentijdse evaluatie wordt uitgevoerd na een termijn van ten minste een half jaar die volgt op de kennisgeving aan het personeelslid van het ongunstige evaluatieresultaat.

Art. 49. § 1. Het hoofd van het personeel beslist over de toepassing van de positieve gevolgen, vermeld in artikel 47 en 48, en over de toepassing van de negatieve gevolgen, met uitzondering van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel 47 en 48. Hij baseert zijn beslissing op een voorstel van de evaluatoren. Het hoofd van het personeel formuleert zelf het gewenste gevolg voor de personeelsleden van wie hijzelf de evaluator is, en baseert zijn beslissing daarop.

Het personeelslid en zijn evaluator worden van die beslissing op de hoogte gebracht binnen een door de raad te bepalen termijn.

§ 2. Het hoofd van het personeel formuleert het gemotiveerde voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van het evaluatieverslag van de tussentijdse evaluatie, vermeld in artikel 48, tweede lid.

Het personeelslid en zijn evaluator worden daarvan op de hoogte gebracht binnen een door de raad te bepalen termijn.

§ 3. De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf.

Het ontslag van het vast aangestelde statutaire personeelslid verloopt volgens de regels, vermeld in artikel 108, § 2.

Afdeling V. — Het beroep tegen de ongunstige evaluatie

Art. 50. § 1. De raad stelt een beroepsinstantie vast waarbij het personeelslid beroep kan aantekenen. Het personeelslid kan beroep aantekenen tegen :

1° de evaluatie met het evaluatieresultaat ongunstig of, als het evaluatieresultaat ongunstig met toepassing van artikel 47, § 1, tweede lid, verder opgedeeld werd in negatieve evaluatieresultaten, de evaluatie met een negatief evaluatieresultaat;

2° als het evaluatieresultaat gunstig met toepassing van artikel 47, § 1, tweede lid, verder opgedeeld werd in positieve evaluatieresultaten, de evaluatie met het positieve evaluatieresultaat dat het personeelslid niet positief genoeg vindt.

De raad bepaalt de samenstelling van de beroepsinstantie. Leden van de raad en van het uitvoerend orgaan van het bestuur, evenals de evaluator van het personeelslid dat beroep aantekent, mogen er geen deel van uitmaken.

§ 2. De beroepsinstantie onderzoekt het beroep en hoort de evaluator en het personeelslid. Het onderzoek resulteert in een gemotiveerd advies aan het hoofd van het personeel tot bevestiging of tot aanpassing van de evaluatie en het evaluatieresultaat. Het hoofd van het personeel beslist op basis van het advies of hij de bestaande evaluatie en het evaluatieresultaat bevestigt of aanpast. Hij brengt het personeelslid, de evaluator en de beroepsinstantie van zijn beslissing op de hoogte.

Het hoofd van het personeel kan geen beslissing nemen over de toekenning van een negatief gevolg van de evaluatie, vermeld in artikel 49, § 1, noch een voorstel formuleren over het ontslag, vermeld in artikel 49, § 2, voor het beroep tegen een ongunstige evaluatie is afgehandeld en hij beslist heeft om de evaluatie al dan niet aan te passen.

§ 3. De raad stelt de nadere procedureregels vast. Hij bepaalt ten minste :

1° de termijn om beroep aan te tekenen;

2° de wijze waarop het personeelslid en de evaluator gehoord worden en de termijn die daarvoor geldt;

3° de termijn waarbinnen het gemotiveerd advies geformuleerd moet zijn;

4° de uiterste termijn voor de beslissing van het hoofd van het personeel om de evaluatie en het evaluatieresultaat te bevestigen of aan te passen;

5° de termijn en de regels voor de kennisgeving van de eindbeslissing over de evaluatie aan het personeelslid, aan de evaluator en aan de beroepsinstantie.

Als de beroepsinstantie in een beroep als vermeld in § 1, 1°, geen advies formuleert binnen de door de raad vastgestelde termijn, dan is het evaluatieresultaat gunstig en past het hoofd van het personeel de evaluatie en het evaluatieresultaat in die zin aan. Als in een dergelijk beroep het hoofd van het personeel geen beslissing neemt over de bevestiging of aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat binnen de door de raad bepaalde termijn, dan zijn de evaluatie en het evaluatieresultaat gunstig.

Als de beroepsinstantie in een beroep als vermeld in § 1, 2°, geen advies formuleert binnen de door de raad vastgestelde termijn, dan krijgt het personeelslid het evaluatieresultaat dat één trap positiever is dan het eerder gekregen evaluatieresultaat en past het hoofd van het personeel de evaluatie en het evaluatieresultaat in die zin aan. Als in een dergelijk beroep het hoofd van het personeel geen beslissing neemt over de bevestiging of aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat binnen de door de raad bepaalde termijn, dan krijgt het personeelslid het evaluatieresultaat dat één trap positiever is dan het eerder gekregen evaluatieresultaat.

HOOFDSTUK V. — Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie

Art. 51. § 1. Met behoud van de toepassing van artikel 115, tweede lid, van het gemeentedecreet en artikel 111, tweede lid, van het provinciedecreet, bepaalt de raad voor de evaluatie van de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie de volgende elementen :

1° de evaluatie tijdens de proeftijd;

2° de duur van de evaluatieperiodes, die dezelfde is als voor de andere personeelsleden;

3° de evaluatiecriteria;

4° de evaluatieresultaten en de mogelijke gevolgen ervan.

De raad bepaalt de wijze waarop de externe deskundigen in het personeelsbeleid betrokken worden bij de vaststelling van de evaluatiecriteria en de wijze waarop zij de noodzakelijke informatie vergaren voor de opmaak van het voorbereidende rapport, vermeld in artikel 115, tweede lid, van het gemeentedecreet en in artikel 111, tweede lid, van het provinciedecreet.

§ 2. De evaluatiecriteria worden vastgesteld voor :

1° de gemeentesecretaris en de provinciegriffier : na overleg van de functiehouders met het college van burgemeester en schepenen of de deputatie;

2° de adjunct-gemeentesecretaris : na overleg van de adjunct-gemeentesecretaris met de gemeentesecretaris en het college van burgemeester en schepenen;

3° de financieel beheerder van de gemeente en de financieel beheerder van de provincie : na overleg met de gemeentesecretaris of de provinciegriffier en het college van burgemeester en schepenen of de deputatie.

§ 3. De onafhankelijkheid waarmee de financieel beheerder van de gemeente en de financieel beheerder van de provincie bepaalde taken, vermeld in het gemeentedecreet en in het provinciedecreet, uitvoeren, mag niet het voorwerp zijn van evaluatie. De mate waarin zij zich inzetten voor de uitvoering van die taken is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

Art. 52. De raad regelt de tussentijdse feedback over de wijze van functioneren tussen :

1° de gemeentesecretaris of de provinciegriffier en het college van burgemeester en schepenen of de deputatie;

2° de adjunct-gemeentesecretaris enerzijds en het college van burgemeester en schepenen en de gemeentesecretaris anderzijds;

3° de financieel beheerder van de gemeente enerzijds en het college van burgemeester en schepenen en de gemeentesecretaris anderzijds;

4° de financieel beheerder van de provincie enerzijds en de deputatie en de provinciegriffier anderzijds.

Art. 53. De raad kan bepalen dat een ongunstige evaluatie het ontslag wegens beroepsongeschiktheid tot gevolg heeft.

Het ontslag is alleen mogelijk als uit een tussentijdse evaluatie na een periode van ten minste een half jaar die volgt op de kennisgeving van het ongunstige evaluatieresultaat aan de functiehouder, manifest blijkt dat hij nog steeds niet voldoet. De bepalingen van artikel 49, § 3, zijn van overeenkomstige toepassing.

HOOFDSTUK VI. — *De personeelsvorming*

Art. 54. § 1. Voor de uitvoering van het vormingsrecht en de vormingsplicht, vermeld in artikel 111 van het gemeentedecreet en in artikel 107 van het provinciedecreet, wordt onder vorming verstaan : elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het bestuur georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

In elke bestuur is er een vormingsverantwoordelijke. De vormingsverantwoordelijke zorgt in samenwerking met het hoofd van het personeel voor de concrete invulling van het vormingsrecht en van de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

§ 2. De raad stelt een vormingsreglement vast. Het vormingsreglement regelt onder meer :

1° de vorming tijdens de proeftijd;

2° de verplichtingen van de personeelsleden bij deelname aan een vormingsactiviteit;

3° de faciliteiten die aan de personeelsleden toegekend worden bij het volgen van vorming, andere dan degene die vastgesteld worden in § 3;

4° de algemene criteria op basis waarvan vormingsaanvragen geweigerd worden.

§ 3. Het personeelslid krijgt voor alle interne of externe vormingsactiviteiten waaraan het deelneemt op uitdrukkelijk verzoek van het bestuur, dienstvrijstelling en de periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

De raad kan bepalen dat het personeelslid dat op eigen initiatief deelneemt aan interne of externe vormingsactiviteiten daarvoor dienstvrijstelling krijgt. De periodes van afwezigheid worden ook in dat geval gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 4. Het bestuur draagt de kosten voor de deelname aan opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat.

De raad kan bepalen dat de kosten voor deelname aan niet-opgelegde maar wel toegestane vormingsactiviteiten op dezelfde wijze betaald worden.

HOOFDSTUK VII. — *De administratieve anciënniteiten van het personeelslid*

Art. 55. Met administratieve anciënniteiten worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor het verloop van de loopbaan.

De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op het personeelslid :

1° graadanciënniteit;

2° niveauanciënniteit;

3° dienstanciënniteit;

4° schaalanciënniteit.

De graad-, niveau-, en dienstanciënniteit bestaan uit de werkelijke diensten die bij een overheid werden gepresteerd.

Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op het salaris of die, voor het statutaire personeelslid, bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

Art. 56. De administratieve anciënniteiten, vermeld in artikel 55, tweede lid, 1° tot en met 4°, worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze nemen een aanvang op de eerste dag van een maand. Als de diensten geen aanvang hebben genomen op de eerste dag van een maand of geen einde hebben genomen op de laatste dag van een maand, worden de gedeelten van maanden weggelaten.

Art. 57. De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling op proef in een bepaalde graad of een daarmee vergelijkbare graad.

De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling op proef in een of meer graden van een bepaald niveau of van een daarmee vergelijkbaar niveau.

De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die gepresteerd zijn bij een overheid.

Art. 58. De schaalanciënniteit is de anciënniteit, verworven bij het bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling op proef in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die recht geven op een salaris, geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit. Bepaalde vormen van onbezoldigde afwezigheid komen in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit. De raad stelt die vormen van afwezigheid vast. De schaalanciënniteit die voor die afwezigheden wordt toegekend mag in het totaal niet meer zijn dan een jaar.

Art. 59. § 1. Onder overheid wordt in artikel 55 en 57 verstaan :

- 1° de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België, en de instellingen die eronder ressorteren;
- 2° de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en van de gewesten;
- 3° de diensten en instellingen van de Europese Unie;
- 4° de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;
- 5° de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte.

§ 2. De diensten die gepresteerd werden bij een andere overheid, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de administratieve anciënniteiten, met uitzondering van de schaalanciënniteit.

Die administratieve anciënniteiten worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die bij een andere overheid gepresteerd werden.

Art. 60. De raad kan bepalen dat graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit toegekend worden aan het personeelslid met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

In voorkomend geval worden die anciënniteiten in aanmerking genomen volgens de bepalingen van artikel 59, § 2, tweede en derde lid.

Art. 61. In afwijking van artikel 58, eerste lid, en artikel 59, § 2, eerste lid, kan de raad bepalen dat beroepservaring die relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld, en die het personeelslid heeft opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, recht geeft op de toekenning van schaalanciënniteit.

In voorkomend geval wordt de schaalanciënniteit toegekend op basis van een vergelijking als vastgesteld in artikel 59, § 2, tweede en derde lid.

HOOFDSTUK VIII. — *De functionele loopbaan*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 62. De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn.

Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders bepaald.

Afdeling II. — De functionele loopbanen per niveau

Art. 63. De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau A :

1° voor de graden van rang Av, vermeld in artikel 7, tweede lid, een van de volgende functionele loopbanen :

a) A1a-A2a-A3a :

- 1) van A1a naar A2a na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2) van A2a naar A3a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en een gunstig evaluatieresultaat;

b) A1a-A1b-A2a :

- 1) van A1a naar A1b na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2) van A1b naar A2a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graden van rang Avb, vermeld in artikel 7, tweede lid, een van de volgende functionele loopbanen :

a) A6a-A7a-A7b :

1) van A6a naar A7a na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van A7a naar A7b na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A7a en een gunstig evaluatieresultaat;

b) A6a-A6b-A7a :

1) van A6a naar A6b na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van A6b naar A7a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A6b en een gunstig evaluatieresultaat;

3° voor de graden van rang Ax, vermeld in artikel 7, tweede lid :

A4a-A4b : van A4a naar A4b na negen jaar schaalanciënniteit in A4a en een gunstig evaluatieresultaat;

4° voor de graden van rang Axb, vermeld in artikel 7, tweede lid :

A8a-A8b : van A8a naar A8b na negen jaar schaalanciënniteit in A8a en een gunstig evaluatieresultaat;

5° voor de graden van rang Ay, vermeld in artikel 7, tweede lid :

A5a-A5b : van A5a naar A5b na negen jaar schaalanciënniteit in A5a en een gunstig evaluatieresultaat;

6° voor de graden van rang Ayb, vermeld in artikel 7, tweede lid :

A9a-A9b : van A9a naar A9b na negen jaar schaalanciënniteit in A9a en een gunstig evaluatieresultaat;

7° voor de graden van rang Az, vermeld in artikel 7, tweede lid :

A10a-A10b : van A10a naar A10b na negen jaar schaalanciënniteit in A10a en een gunstig evaluatieresultaat.

Art. 64. De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau B :

1° voor de graden van rang Bv, vermeld in artikel 7, tweede lid :

B1-B2-B3 :

a) van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstig evaluatieresultaat;

b) van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graad van rang Bx, vermeld in artikel 7, tweede lid :

B4-B5 : van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstig evaluatieresultaat.

Art. 65. De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau C :

1° voor een graad van rang Cv, vermeld in artikel 7, tweede lid :

a) C1-C2-C3 :

1) van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;

2) van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en een gunstig evaluatieresultaat;

b) voor de kinderverzorgsters :

C1-C2 : van C1 naar C2 na negen jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graad van rang Cx, vermeld in artikel 7, tweede lid :

C4-C5 : van C4 naar C5 na negen jaar schaalanciënniteit in C4 en een gunstig evaluatieresultaat.

Art. 66. De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau D zijn, voor de graad van rang Dv, vermeld in artikel 7, tweede lid :

D1-D2-D3 :

1° van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstig evaluatieresultaat;

2° van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstig evaluatieresultaat.

Art. 67. De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau E zijn, voor de graad van rang Ev, vermeld in artikel 7, tweede lid :

E1-E2-E3 :

1° van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in E1, en een gunstig evaluatieresultaat;

2° van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2, en een gunstig evaluatieresultaat.

HOOFDSTUK IX. — *De bevordering*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 68. De bevordering is de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en rangschikking van de graden, vermeld in artikel 7.

Art. 69. § 1. Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van de personeelsformatie.

§ 2. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden in aanmerking :

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;

2° de contractuele personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden :

a) ze zijn na de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk II, afdeling II en III, en ze hebben de proeftijd beëindigd;

b) ze zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

§ 3. De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten.

De raad stelt de regels voor de bekendmaking van de vacature vast en bepaalt de wijze waarop de kandidaten hun kandidatuur indienen en de algemeen geldende minimale termijn daarvoor.

Art. 70. De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen, behalve als de raad de aanstellende overheid is. In dat geval beoordeelt het uitvoerend orgaan van het bestuur de geldigheid.

Alleen kandidaten die voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden, worden toegelaten tot de selectieprocedure. Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten er schriftelijk van op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn, met vermelding van de reden daarvoor.

Art. 71. De raad kan bepalen dat bevordering gepaard gaat met een proeftijd. De proeftijd na bevordering mag nooit langer zijn dan de proeftijd die voor dezelfde functie geldt bij aanwerving.

In voorkomend geval is artikel 35 van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de proeftijd.

Afdeling II. — De bevorderingsvoorwaarden en de selectie

Art. 72. § 1. De kandidaten moeten :

1° een door de raad te bepalen minimale anciënniteit hebben;

2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de periodieke evaluatie of evaluaties, of voor de specifieke evaluatie, vermeld in artikel 42, § 2, laatste lid;

3° zo nodig, het vereiste diploma hebben;

4° slagen voor een selectieprocedure.

De inhoud van de periodieke evaluatie of evaluaties, vermeld in punt 2°, kan een element zijn in de beoordeling van de kandidaten.

De raad kan aanvullende bevorderingsvoorwaarden vaststellen.

§ 2. Onder minimale anciënniteit als vermeld in § 1, 1°, wordt verstaan : ofwel dienstanciënniteit, ofwel niveauanciënniteit, ofwel graadanciënniteit, ofwel een combinatie van die anciënniteiten.

De bepalingen van hoofdstuk II, afdeling III, zijn met uitzondering van artikel 19, § 2, tweede lid, en van artikel 20, tweede lid, van toepassing op de selectieprocedure, vermeld in § 1, 4°.

Art. 73. In afwijking van artikel 72, § 1, 4°, kan de raad bepalen dat een personeelslid dat al geslaagd is voor een onderdeel van de selectie voor een functie van dezelfde graad, vrijgesteld wordt van datzelfde onderdeel, als het opnieuw deelneemt aan de selectieprocedure. Het personeelslid behoudt voor dat onderdeel zijn eerder behaalde resultaat.

Art. 74. De raad bepaalt dat de geslaagde kandidaten ofwel :

1° onbeperkt het voordeel van hun selectieresultaat behouden en op basis daarvan in aanmerking blijven komen voor een bevordering in een functie van de graad waarvoor ze geslaagd zijn;

2° opgenomen worden in een bevorderingsreserve waarvan de raad de maximale geldigheidsduur vaststelt.

De aanstellende overheid bepaalt haar keuze bij de vacantverklaring van de functie. Als de geslaagde kandidaten opgenomen worden in een bevorderingsreserve, bepaalt de aanstellende overheid de geldigheidsduur daarvan, rekening houdend met de door de raad vastgestelde maximale duur.

HOOFDSTUK X. — De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 75. § 1. Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan : de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.

§ 2. Voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden in aanmerking :

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;

2° de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden :

a) ze zijn na de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk II, afdeling II en III, en ze hebben de proeftijd beëindigd;

b) ze zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

Art. 76. De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten. Ze beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk maar definitief.

Afdeling II. — De voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit

Art. 77. De kandidaten moeten ten minste :

1° een door de raad te bepalen minimale graadanciënniteit hebben;

2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;

3° voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;

4° zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste voor de functie.

Art. 78. De raad stelt de procedure voor de toepassing van de interne personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste :

1° de interne bekendmaking van de vacature;

2° de wijze van kandidaatstelling en de algemeen geldende minimale termijn ervoor; 3° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

Art. 79. Het personeelslid behoudt na de heraanstelling in een andere functie, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

Artikel 59, § 2, is van toepassing op de vaststelling van de graadanciënniteit bij de heraanstelling in een functie van een andere graad.

TITEL IV. — *Het mandaatstelsel, het opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie*

HOOFDSTUK I. — *Het mandaatstelsel*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 80. § 1. Het mandaatstelsel, vermeld in artikel 105, § 4, van het gemeentedecreet en in artikel 101, § 4, van het provinciedecreet, houdt in dat een personeelslid voor een vooraf bepaalde periode belast wordt met de uitoefening van een bepaalde functie.

§ 2. Er zijn twee soorten functies die bij mandaat vervuld kunnen worden :

1° de functies van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie;

2° functies in statutaire betrekkingen van niveau A of niveau B.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de lijst vast van de functies die bij mandaat kunnen worden vervuld of die bij mandaat worden vervuld.

Alleen een vacante functie kan bij mandaat vervuld worden.

Art. 81. De raad bepaalt de duur van de mandaatperiode, met dien verstande dat de duur van de mandaatperiode voor de functies, vermeld in artikel 80, § 2, 1°, nooit korter mag zijn dan zeven jaar en voor de functies, vermeld in artikel 80, § 2, 2°, nooit korter mag zijn dan vijf jaar.

De raad bepaalt of het mandaat na afloop van de mandaatperiode al dan niet verlengbaar is en stelt de duur van de verlenging vast.

Art. 82. Artikel 14, § 1, en artikel 15 zijn van toepassing als het mandaat opengesteld wordt voor personen die extern zijn aan het bestuur.

Artikel 69, § 3, is van toepassing als de mandaatfunctie vervuld wordt bij bevordering.

Artikel 78, 1° en 2°, is van toepassing als de mandaatfunctie door interne personeelsmobiliteit vervuld wordt.

Afdeling II. — De toegang tot de mandaatfuncties en de selectie

Art. 83. Om toegang te hebben tot een vacante mandaatfunctie, moet de kandidaat :

1° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 10, en aan de aanwervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 11, 1°, als de vacature vervuld wordt bij aanwerving;

2° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 10, en aan de voorwaarden, vermeld in artikel 69, § 2, en in artikel 72, § 1, 1° tot en met 3°, als de vacature vervuld wordt bij bevordering;

3° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden in artikel 10, en aan de voorwaarden, vermeld in artikel 75, § 2, en in artikel 77, als de vacature vervuld wordt bij interne personeelsmobiliteit;

4° slagen voor de selectieproeven voor de mandaatfunctie, ongeacht de wijze waarop de vacature vervuld wordt.

Art. 84. De bepalingen van titel III, hoofdstuk II, afdeling III, zijn met uitzondering van artikel 19, § 2, laatste lid, en van artikel 20, tweede lid, mede van toepassing op de selectie voor een mandaatfunctie.

Artikel 23 en 24 zijn van overeenkomstige toepassing als een mandaatfunctie als vermeld in artikel 80, § 2, 1°, opengesteld wordt voor personen die extern zijn aan het bestuur.

Afdeling III. — Dienstverband, proeftijd, beloning en functionele loopbaan van de mandaathouder

Art. 85. § 1. De geselecteerde kandidaat wordt in statutair dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een vast aangesteld statutair personeelslid van het bestuur is.

De geselecteerde kandidaat wordt in contractueel dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een contractueel personeelslid van het bestuur is of als hij extern is aan het bestuur.

§ 2. De raad bepaalt de duur van de proeftijd voor de mandaatfuncties.

Artikel 35 is met uitzondering van de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de proeftijd.

De mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij de eindevaluatie van de proeftijd of bij de tussentijdse evaluatie, vermeld in artikel 35, § 2, wordt van zijn mandaat ontheven.

Art. 86. De mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 80, § 2, 1°, krijgt de salarisschaal die overeenstemt met die functie.

De mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 80, § 2, 2°, krijgt de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de functie die hij bij mandaat uitoefent, tenzij artikel 119 van toepassing is. Hij heeft recht op de functionele loopbaan onder dezelfde voorwaarden als de personeelsleden die niet in een mandaatfunctie aangesteld zijn.

Art. 87. De raad kan bepalen dat de mandaathouder tijdens de uitoefening van het mandaat een mandaattoelage krijgt.

Afdeling IV. — De evaluatie, de verlenging en de beëindiging van het mandaat

Art. 88. § 1. Artikel 51 en artikel 52 zijn, met uitzondering van artikel 51, § 1, 1°, van toepassing op de evaluatie van de mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 80, § 2, 1°.

Titel III, hoofdstuk IV, afdeling I tot en met V zijn, met uitzondering van het ontslag, vermeld in artikel 48, van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 80, § 2, 2°.

§ 2. Binnen een door de raad vastgestelde termijn voor de afloop van een mandaatperiode krijgt de mandaathouder een eindevaluatie over de afgelopen mandaatperiode, waarbij rekening wordt gehouden met de evaluaties tijdens het mandaat.

De aanstelling van de mandaathouder die het door de raad bepaalde gunstige evaluatieresultaat voor de eindevaluatie van de afgelopen mandaatperiode heeft gekregen, wordt verlengd voor zover de plaatselijke rechtspositieregeling voorziet in de verlenging van het mandaat. Bij de verlenging zijn de procedures voor bekendmaking en selectie niet van toepassing.

De mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij een periodieke evaluatie of bij de eindevaluatie van de mandaatperiode, wordt van zijn mandaat ontheven.

Art. 89. Bij de beëindiging of de afloop van het mandaat keert het vast aangestelde statutaire personeelslid terug naar de graad waarin het vast aangesteld is, en, indien mogelijk, naar zijn vorige functie.

Het contractuele personeelslid dat van het mandaat wordt ontheven of waarvan de mandaatperiode afloopt, wordt uit de mandaatfunctie ontslagen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten.

Art. 90. Als een mandaathouder met toepassing van artikel 89, eerste lid, terugkeert naar zijn vorige graad, gelden de volgende principes :

1° de schaalanciënniteit die verworven werd in de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan van de mandaatfunctie, wordt overgedragen naar de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan die het personeelslid voor het begin van zijn mandaat had;

2° de evaluatie die het personeelslid heeft gekregen voor de aanvang van het mandaat, blijft behouden.

Art. 91. Met behoud van de toepassing van artikel 88, § 2, laatste lid, wordt een mandaathouder in statutair verband in de volgende gevallen van het mandaat ontheven voor de afloop van de mandaatperiode :

1° op eigen verzoek;

2° voor een mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 80, § 2, 2°, wegens aanstelling in een andere functie binnen het bestuur na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit;

3° wegens herplaatsing met toepassing van artikel 99, § 1, eerste lid, of van artikel 101, § 1, eerste lid;

4° wegens pensionering.

HOOFDSTUK II. — *Het opdrachthouderschap*

Art. 92. De raad kan een stelsel van opdrachthouderschap vaststellen.

Onder opdrachthouderschap wordt verstaan : de belasting van een personeelslid in dienst met een in de tijd beperkte opdracht die zijn functie, naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten, aanzienlijk verzwaaert.

Het opdrachthouderschap kan alleen toegepast worden op functies in graden van niveau A, B en C en op personeelsleden die de proeftijd beëindigd hebben.

Art. 93. Het hoofd van het personeel brengt de personeelsleden die daarvoor wegens de aard van hun functie in aanmerking komen, op de hoogte van de opdracht met het oog op de kandidaatstelling.

De mededeling bevat een inhoudelijke omschrijving van de opdracht en van de gevraagde competenties en vermeldt de uiterste termijn voor de indiening van de kandidaturen voor de opdracht.

Het hoofd van het personeel toetst de ingediende kandidaturen aan de opdracht en aan de daarvoor geldende competentievereisten en beslist op basis van een vergelijking van de kandidaten over de toewijzing van de opdracht.

Art. 94. De raad kan bepalen dat de opdrachthouder voor de duur van de opdracht een toelage krijgt.

HOOFDSTUK III. — *De waarneming van een hogere functie*

Art. 95. Dit hoofdstuk is, met uitzondering van artikel 96, § 3, tweede lid, niet van toepassing op de waarneming, vermeld in artikel 81, § 2, en artikel 82 van het gemeentedecreet, noch op de waarneming, vermeld in artikel 78, § 2, en artikel 79 van het provinciedecreet.

Art. 96. § 1. De raad kan bepalen dat een functie waargenomen wordt door een vast aangesteld statutair personeelslid van een lagere graad, als de titularis van de waar te nemen functie tijdelijk afwezig is of als die functie definitief vacant is.

Onder lagere graad wordt elke graad verstaan die krachtens de plaatselijke rechtspositieregeling door bevordering rechtstreeks toegang geeft tot de waar te nemen functie.

De aanstellende overheid beslist op voorstel van het hoofd van het personeel wie de hogere functie waarneemt.

§ 2. De waarneming van een hogere functie in een betrekking die definitief vacant is, mag ten hoogste zes maanden duren. Die termijn mag, als dat noodzakelijk is voor de goede werking van de dienst, verlengd worden op voorwaarde dat de procedure om de betrekking definitief te vervullen op het ogenblik van de verlenging ingezet is.

§ 3. De waarnemer van de hogere functie beschikt over alle prerogatieven die verbonden zijn met die functie.

De raad kan bepalen dat de waarnemer van een hogere functie een toelage krijgt.

Art. 97. De raad kan bepalen dat een contractueel personeelslid in dienst dat de eventuele proeftijd beëindigd heeft en dat met de waarneming instemt, in aanmerking komt voor de waarneming van een hogere functie.

Artikel 96 is mede van toepassing, met dien verstande dat de waarneming in een betrekking die niet definitief vacant is, nooit langer dan twee jaar mag duren en dat aan de waarnemer een salaris toegekend wordt in de salarisschaal die verbonden is met de hogere functie.

TITEL V. — *De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid*HOOFDSTUK I. — *De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van dezelfde rang*

Art. 98. De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang gebeurt op initiatief van het bestuur. Ze houdt in dat het vast aangestelde statutaire personeelslid herplaatst wordt in een andere, passende functie van dezelfde graad of in een passende functie van een andere graad van dezelfde rang.

De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid. De herplaatsing is niet tijdelijk, maar definitief.

Art. 99. § 1. De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wordt toegepast als de betrekking van een vast aangesteld statutair personeelslid afgeschaft wordt en het personeelslid zijn betrekking niet in overgangsregeling behoudt, en als de raad geen stelsel van disponibiliteit wegens ambtsopheffing, als vermeld in artikel 192, 1°, heeft vastgesteld.

De raad kan bepalen dat de ambtshalve herplaatsing toegepast kan worden als een vast aangesteld statutair personeelslid door een bevoegde gezondheidsdienst ongeschikt verklaard wordt om zijn functie nog langer uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

§ 2. De raad kan bepalen dat een vast aangesteld statutair personeelslid ambtshalve herplaatst kan worden in een functie van dezelfde rang om aan een vast aangesteld statutair personeelslid een herkansing te bieden na een ongunstige evaluatie of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel 48.

Art. 100. De ambtshalve herplaatsing, vermeld in artikel 99, § 1, eerste lid, en in artikel 99, § 2, is alleen mogelijk in een vacante functie.

De ambtshalve herplaatsing, vermeld in artikel 99, § 1, eerste lid, heeft voorrang op de manieren om een vacature te vervullen, vermeld in artikel 8 en 9. De raad bepaalt de eventuele voorrangsregels die van toepassing zijn als er meerdere overtallige personeelsleden in aanmerking komen voor ambtshalve herplaatsing in een vacature.

Het personeelslid behoudt na de ambtshalve herplaatsing de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie. Artikel 59, § 2, is van toepassing op de vaststelling van de graadanciënniteit als het personeelslid herplaatst wordt in een functie van een andere graad.

HOOFDSTUK II. — *De ambtshalve herplaatsing
van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van een lagere graad*

Art. 101. § 1. De raad kan bepalen dat het vast aangestelde statutaire personeelslid op initiatief van het bestuur herplaatst wordt in een passende functie van een lagere graad als een bevoegde gezondheidsdienst het personeelslid niet langer geschikt acht om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt acht voor de uitoefening van een functie van een lagere graad.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat na een bevordering een ongunstig evaluatieresultaat krijgt bij afloop van de proeftijd, wordt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie of in een andere, vacante functie van zijn vorige graad, als zijn vorige functie niet meer vacant is.

§ 2. De raad kan bepalen dat een vast aangesteld statutair personeelslid dat om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan worden aangesteld in een passende, vacante functie van een lagere graad. Die vorm van herplaatsing kan slechts eenmaal tijdens de loopbaan toegekend worden.

De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid.

Art. 102. § 1. Bij de herplaatsing om gezondheidsredenen, vermeld in artikel 101, § 1, eerste lid, wordt met het oog op de billijkheid een salaris, salarisschaal of een functionele loopbaan voor het betrokken personeelslid vastgesteld, rekening houdend met het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het personeelslid al verworven had in zijn vorige functie.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat na een bevordering herplaatst wordt met toepassing van artikel 101, § 1, tweede lid, krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in de functie van zijn vorige graad. De schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad tijdens de proeftijd, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

§ 2. Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat met toepassing van artikel 101, § 2, op zijn verzoek herplaatst wordt in een functie van een lagere graad krijgt, binnen de functionele loopbaan die verbonden is met zijn nieuwe graad, de salarisschaal waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil vertoont met het maximumbedrag van zijn vorige salarisschaal.

Als aan de functie van de vorige graad een functionele loopbaan verbonden was, wordt de schaalanciënniteit die het betrokken personeelslid had opgebouwd in zijn laatste salarisschaal, overgedragen op de nieuwe salarisschaal.

TITEL VI. — *Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging*

HOOFDSTUK I. — *Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid*

Art. 103. Met behoud van de toepassing van andere wettelijke en decretale bepalingen kan niemand de hoedanigheid van statutair personeelslid verliezen, behalve in de gevallen die bepaald zijn door dit besluit.

Art. 104. Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid als :

1° de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;

2° het statutaire personeelslid niet meer voldoet aan de voor zijn functie geldende nationaliteitsvereiste, of de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of zijn medische ongeschiktheid voor de functie behoorlijk werd vastgesteld;

3° het statutaire personeelslid zonder geldige reden de werkpost verlaat of na een toegelaten afwezigheid zonder geldige reden het werk niet hervat na meer dan tien dagen;

4° het statutaire personeelslid zich in een toestand bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

De termijn, vermeld in punt 1°, geldt niet in geval van arglist of bedrog vanwege het statutaire personeelslid.

Art. 105. § 1. De raad kan bepalen dat het statutaire personeelslid van wie de onregelmatige aanstelling, vermeld in artikel 104, 1°, niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, een verbrekingsvergoeding krijgt waarvan het bedrag in verhouding staat tot de duur van de statutaire tewerkstelling.

In de andere gevallen, vermeld in artikel 104, wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

§ 2. De aanstellende overheid stelt het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid vast en beslist tot ontslag van het betrokken personeelslid. Het personeelslid wordt vooraf gehoord.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief betekend.

Als de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen van toepassing is, wordt het personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen die uit die wet voortvloeien.

HOOFDSTUK II. — *De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid*

Art. 106. § 1. De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid op proef :

1° het vrijwillige ontslag;

2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na de ongunstige tussentijdse evaluatie of eindevaluatie van de proeftijd, vermeld in artikel 36.

§ 2. Naast de ambtsneerlegging als gevolg van de pensioenwetgeving, geven de volgende zaken aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid :

- 1° het vrijwillige ontslag;
- 2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na een ongunstige evaluatie, vermeld in artikel 48.

Art. 107. Het statutaire personeelslid dat vrijwillig ontslag neemt, brengt het bestuur daarvan schriftelijk op de hoogte.

De aanstellende overheid neemt kennis van het ontslag en brengt het personeelslid daarvan schriftelijk op de hoogte.

De datum waarop het statutaire personeelslid de dienst effectief verlaat, wordt vastgesteld in onderling akkoord tussen het personeelslid en de aanstellende overheid.

De vaste aanstelling in statutair verband bij een andere overheid wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag, behalve als een deeltijds werkend personeelslid daarnaast ook deeltijds bij een andere overheid vast aangesteld wordt.

Art. 108. § 1. De raad stelt de regels vast voor het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van het statutaire personeelslid op proef, rekening houdend met de totale duur van de proeftijd en de socialezekerheidsregeling die van toepassing is tijdens de proeftijd.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief, die de datum van uitwerking vermeldt, betekend. Daarbij wordt het personeelslid in voorkomend geval geïnformeerd over alle verplichtingen die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

§ 2. Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt het personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

De raad stelt een opzeggingstermijn vast. De opzeggingstermijn is ongeacht de duur van de tewerkstelling bij het bestuur ten minste drie maanden. De raad kan bepalen dat het personeelslid dat langer dan vijf jaar in statutaire dienst is bij het bestuur een opzeggingstermijn krijgt waarvan de duur in verhouding staat tot de totale duur van de statutaire tewerkstelling.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag.

TITEL VII. — *Het salaris*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 109. De raad stelt het jaarsalaris van het personeel vast in salarisschalen, die bestaan uit :

- 1° een minimumsalaris;
- 2° de salaristrappen, die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen;
- 3° een maximumsalaris.

Art. 110. Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in artikel 6, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a, b of c.

Het eerste lid is niet van toepassing op de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie.

Art. 111. § 1. Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in artikel 63 tot en met 67, verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode :

1° niveau E :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Dv	D1-D2-D3
1 (technische) hogere graad	Dx	D4

3° niveau C :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Cv	C1-C2-C3
	Cv	C1-C2
1 hogere graad	Cx	C4-C5

4° niveau B :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Bv	B1-B2-B3
1 hogere graad	Bx	B4-B5

5° niveau A :

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Av	A1a-A1b-A2a
		A1a-A2a-A3a
1 specifieke basisgraad	Avb	A6a-A6b-A7a
		A6a-A7a-A7b
eerste hogere graad	Ax	A4a-A4b
	Axb	A8a-A8b
tweede hogere graad	Ay	A5a-A5b
	Ayb	A9a-A9b
derde hogere graad	Az	A10a-A10b

§ 2. De salarisschaal van gemeentesecretaris of van provinciegriffier is de hoogste salarisschaal binnen de gemeentelijke of provinciale organisatie.

De salarisschalen die met inbegrip van de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding van toepassing zijn, zijn in bijlage II bij dit besluit gevoegd.

Art. 112. Het personeelslid wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad.

Het personeelslid ontvangt het salaris dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit. De geldelijke anciënniteit bestaat uit het aantal dienstjaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het salaris.

Het personeelslid dat geen recht heeft op het meerekenen van vroegere diensten, ontvangt het beginsalaris van de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is aan zijn graad.

Het salaris van een deeltijds personeelslid wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.

Het hoofd van het personeel stelt het individuele jaarsalaris van de personeelsleden vast.

HOOFDSTUK II. — *De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit*

Afdeling I. — Diensten bij een overheid

Art. 113. Voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen komen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking die het personeelslid levert of heeft geleverd in dienst van :

1° de Belgische staat, de Europese Economische Ruimte, een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, een overheidsdienst in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de internationale instellingen waarvan België of een van zijn gemeenschappen of gewesten lid is, de autonome overheidsbedrijven, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de autonome gemeente- en provinciebedrijven, de agglomeraties van gemeenten, de federaties van gemeenten, de verenigingen van gemeenten, de interlokale samenwerkingsverbanden, de intercommunale diensten en instellingen van de openbare onderstand, de commissies van openbare onderstand, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de verenigingen, vermeld in hoofdstuk XII, XIIbis of XIIter van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de openbare kassen van lening of andere openbare diensten, als titularis van een bezoldigde betrekking;

2° de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;

3° de publiekrechtelijke en vrije universiteiten als titularis van een bezoldigde betrekking;

4° een andere overheid.

Art. 114. Voor de toepassing van artikel 113 moet worden verstaan onder :

1° werkelijke diensten : alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris;

2° dienst van de staat : elke dienst zonder rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de wetgevende, de uitvoerende of de rechterlijke macht;

3° andere overheid :

a) elke dienst met rechtspersoonlijkheid die onder de uitvoerende macht ressorteert;

b) elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

Afdeling II. — Diensten in de privésector of als zelfstandige

Art. 115. De raad kan bepalen dat beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen in aanmerking wordt genomen, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

In voorkomend geval bepaalt de raad of die diensten meerekenbaar zijn voor alle functies dan wel alleen meerekenbaar zijn voor functies in knelpuntberoepen. De raad bepaalt ook of de diensten onbeperkt in aanmerking worden genomen dan wel tot een maximumaantal jaren in aanmerking worden genomen.

De relevantie van de beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de diensten.

De geldelijke anciënniteit die op die manier verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan.

Afdeling III. — De valorisatie van de diensten

Art. 116. § 1. De diensten die in overeenstemming met artikel 113 tot en met 115 gepresteerd werden, worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

Voor de toepassing van het eerste lid geldt het volgende :

1° deeltijdse diensten die gepresteerd worden na de datum van de inwerkingtreding van dit besluit worden vanaf die datum meegerekend voor honderd procent;

2° de geldelijke anciënniteit voor deeltijdse diensten die gepresteerd werden voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit wordt vastgesteld volgens de regels die op dat ogenblik krachtens de plaatselijke rechtspositieregeling van toepassing waren;

3° in afwijking van de bepaling in punt 2°, kan de raad bepalen dat de geldelijke anciënniteit voor deeltijdse diensten die gepresteerd zijn sinds 1 januari 2002 voor honderd procent meegerekend worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit na de datum vermeld in punt 1°.

§ 2. De geldelijke anciënniteit, verworven in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd. Ze is bovendien in actieve deeltijdse functies niet onderling cumuleerbaar voor de toekenning van de periodieke verhogingen.

Art. 117. Het hoofd van het personeel stelt de duur vast van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs als interim of als tijdelijk personeelslid heeft gepresteerd aan de hand van het attest, verstrekt door de bevoegde autoriteiten.

De diensten, vermeld op het attest, die in tienden zijn betaald, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengegeld. Het totale aantal zo gewerkte dagen wordt vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van de rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden. Met de rest wordt geen rekening gehouden.

De diensten, vermeld op hetzelfde attest, die bewijzen dat het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van driehonderd dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

Art. 118. De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand. De diensten die niet zijn begonnen op de eerste dag van een maand of geëindigd op de laatste dag van een maand, worden niet meegerekend.

HOOFDSTUK III. — Bijzondere bepalingen

Art. 119. Het personeelslid dat met toepassing van artikel 61 schaalanciënniteit verwerft voor ervaring, opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, wordt met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.

Art. 120. Het personeelslid dat bevorderd wordt, krijgt in zijn nieuwe graad nooit een salaris dat lager is dan het salaris dat het in zijn vorige graad zou hebben gekregen.

Art. 121. § 1. Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit heeft het personeelslid dat bevorderd wordt naar een graad van een hoger niveau ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100 % :

1° 620 euro bij bevordering naar niveau D;

2° 745 euro bij bevordering naar niveau C;

3° 870 euro bij bevordering naar niveau B;

4° 1240 euro bij bevordering naar niveau A.

Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste het bedrag, vermeld in het eerste lid, hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd tot de minimale verhoging, vermeld in het eerste lid, bereikt wordt.

Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de graad waarnaar het personeelslid bevorderd wordt. Daartoe wordt telkens zijn oude salarisschaal, met inbegrip van de periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan, vergeleken met de nieuwe salarisschaal, met inbegrip van de toepassing van de periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan.

§ 2. In afwijking van § 1, eerste lid, kan de raad bepalen dat de gegarandeerde salarisverhoging eveneens geldt voor personeelsleden die tussen 1 januari 2006 en de datum van de inwerkingtreding van dit besluit bevorderd werden.

In afwijking van § 1, eerste lid, is de minimale salarisverhoging ook van toepassing als een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau.

Art. 122. De gemeenteraad bepaalt de salarisschaal van de gemeentesecretaris, binnen de hieronder vastgestelde minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro :

- 1° gemeenten tot 6000 inwoners : 23.450 – 38.500;
- 2° gemeenten van 6001 tot 8000 inwoners : 26.000 – 39.000;
- 3° gemeenten van 8001 tot 10.000 inwoners :
 - a) 27.117,10 – 39.978,60 met ingang van 1 januari 2007;
 - b) 28.066,20 – 41.377,85 vanaf 1 januari 2008;
- 4° gemeenten van 10.001 tot 15.000 inwoners :
 - a) 29.204,07 – 43.133,65, met ingang van 1 januari 2007;
 - b) 30.226,21 – 44.643,33 vanaf 1 januari 2008;
- 5° gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners : 31.663,12 – 46.207,48;
- 6° gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners : 33.475,08 – 49.281,50;
- 7° gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners : 35.562,09 – 52.516,94;
- 8° gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners : 37.729,92 – 55.590,48;
- 9° gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners : 40.334,59 – 58.988,18;
- 10° gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners : 42.712,75 – 62.223,77;
- 11° gemeenten van meer dan 150.000 inwoners : 46.320,47 – 67.076,84.

De salarisverhogingen van de gemeentesecretaris mogen niet gespreid worden over meer dan drieëntwintig jaar, noch over minder dan vijftien jaar. Ze worden op evenredige wijze gespreid volgens de bepalingen van artikel 109, 2°.

Als het inwoneraantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan met toepassing van het eerste lid de salarisschaal van de gemeentesecretaris werd vastgesteld, dan behoudt de gemeentesecretaris in dienst zijn salarisschaal op persoonlijke titel.

Art. 123. De gemeenteraad stelt de salarisschaal van de adjunct-gemeentesecretaris vast. Die salarisschaal moet lager blijven dan de salarisschaal die voor de gemeentesecretaris vastgesteld werd.

Art. 124. De gemeenteraad van de gemeenten met meer dan 5000 inwoners bepaalt de salarisschaal van de financieel beheerder, binnen de hieronder vastgestelde minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro :

- 1° gemeenten van 5001 tot 6000 inwoners : 22.842,80 – 34.246,93;
- 2° gemeenten van 6001 tot 8000 inwoners : 24.751,38 – 36.455,41;
- 3° gemeenten van 8001 tot 10.000 inwoners : 26.439,17 – 38.979,14;
- 4° gemeenten van 10.001 tot 15.000 inwoners : 28.473,97 – 42.055,31;
- 5° gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners : 30.871,54 – 45.052,29;
- 6° gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners : 32.638,20 – 48.049,46;
- 7° gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners : 34.673,04 – 51.203,63;
- 8° gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners : 36.786,67 – 54.200,72;
- 9° gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners : 39.326,23 – 57.513,48;
- 10° gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners : 41.644,93 – 60.668,18;
- 11° gemeenten van meer dan 150.000 inwoners : 45.162,46 – 65.399,92.

De salarisverhogingen van de financieel beheerder mogen niet gespreid worden over meer dan drieëntwintig jaar, noch over minder dan vijftien jaar. Ze worden op evenredige wijze gespreid volgens de bepalingen van artikel 109, 2°.

Als het inwoneraantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan met toepassing van het eerste lid de salarisschaal van de financieel beheerder werd vastgesteld, dan behoudt de financieel beheerder in dienst zijn salarisschaal op persoonlijke titel.

Art. 125. De provincieraad stelt de salarisschaal van de provinciegriffier vast binnen de minimum- en maximumgrenzen van de salarisschaal van de gemeentesecretaris in de gemeenten die in artikel 122, eerste lid, in de hoogste klasse zijn ingedeeld.

Art. 126. De provincieraad stelt de salarisschaal van de financieel beheerder vast binnen de minimum- en maximumgrenzen van de salarisschaal van de gemeentesecretaris in de gemeenten die in artikel 122, eerste lid, in de klasse van 80.001 tot 150.000 inwoners zijn ingedeeld.

HOOFDSTUK IV. — *De betaling van het salaris*

Art. 127. Het salaris volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het salaris tegen 100 % wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Art. 128. Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt het vooruitbetaald. Het salaris van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

In afwijking van het eerste lid kunnen besturen die het salaris van het vast aangestelde statutaire personeelslid op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling betalen nadat de termijn vervallen is, die regeling behouden.

Art. 129. Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Het uurloon is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

Art. 130. Als het personeelslid in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen.

Als het personeelslid in de loop van de maand met pensioen gaat of overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

TITEL VIII. — *De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen*HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 131. Met behoud van de toepassing van eventuele decretale of wettelijke bepalingen kunnen geen andere toelagen en vergoedingen worden toegekend of ingevoerd dan die welke vermeld worden in dit besluit.

De raad kan geen taalpremie instellen of behouden voor de personeelsleden. Onder taalpremie wordt verstaan elke toelage, toegekend aan het personeelslid dat op grond van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd bij het koninklijk besluit van 18 juli 1966, verplicht is tot kennis van de tweede taal, of elke andere toelage, toegekend aan het personeelslid voor het gebruik van een andere taal dan het Nederlands.

Art. 132. Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald.

HOOFDSTUK II. — *De eindejaarstoelage*

Art. 133. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

1° referentieperiode : de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar;

2° jaarsalaris : het salaris op jaarbasis of, in voorkomend geval, het wachtgeld of de uitkering, uitbetaald in plaats van een salaris, eventueel aangevuld met de hard- of standplaatstoelage of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

Art. 134. Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Art. 135. Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend :

1° het forfaitaire gedeelte :

a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2006 311,95 euro;

b) vanaf 2007 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig;

c) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b), wordt verhoogd met 248,74 euro;

2° het veranderlijke gedeelte :

2,5 procent van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

Art. 136. Het personeelslid ontvangt het volledige bedrag van de toelage, vermeld in artikel 135, als het als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

Als het personeelslid niet het volledige salaris heeft ontvangen als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties, wordt het bedrag van de toelage verminderd in verhouding tot het salaris dat het werkelijk heeft ontvangen.

De periodes waarin het personeelslid tijdens de referentieperiode als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof, als vermeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, was, of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen.

Art. 137. De eindejaarstoelage wordt uiterlijk tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald.

HOOFDSTUK III. — *De onregelmatige prestaties**Afdeling I. — Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen*

Art. 138. Deze afdeling is niet van toepassing op :

1° de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie;

2° de personeelsleden van niveau A.

Art. 139. § 1. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgt het personeelslid :

1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur ofwel :

a) één kwartier extra inhaalrust;

b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25 % van het uursalaris.

2° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag ofwel :

a) één uur extra inhaalrust;

b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100 % van het uursalaris.

3° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag ofwel :

a) extra inhaalrust van maximaal één uur;

b) een toeslag op het uursalaris van maximaal 100 % van het uursalaris.

Als berekeningsbasis voor de toeslag geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

§ 2. De extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdag bedraagt in voorkomend geval nooit meer dan de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zondag.

De raad kan bepalen dat de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties cumuleerbaar is met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of feestdagen.

Afdeling II. — De overuren

Art. 140. Deze afdeling is niet van toepassing op de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie.

Deze afdeling is evenmin van toepassing op de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen.

Art. 141. § 1. Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van het bestuur geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door het personeelslid gepresteerd worden.

Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust binnen de termijn, bepaald in de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector. De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

§ 2. Als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt aan het personeelslid boven op het uursalaris ofwel overloon betaald in de vorm van een toeslag, ofwel extra inhaalrust toegekend.

Het overloon of de extra inhaalrust bedraagt voor alle niveaus behalve voor niveau A :

1° een toeslag van 25 % per uur voor overuren op weekdays tussen 6 en 22 uur;

2° een toeslag van maximaal 25 % per uur voor overuren op weekdays tussen 22 en 6 uur;

3° een toeslag van maximaal 25 % per uur voor overuren op zaterdagen tussen 0 en 24 uur;

4° een toeslag van maximaal 25 % per uur voor overuren op zondagen of reglementaire feestdagen tussen 0 en 24 uur.

Als berekeningsbasis voor het overloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

§ 3. Als het personeelslid gedurende een periode van vier maanden overuren gepresteerd heeft op verschillende tijdstippen als vermeld in punt 1° tot en met 4°, en het totaal aan gepresteerde overuren binnen die periode van vier maanden niet heeft kunnen compenseren met inhaalrust, geniet het voor de nog resterende overuren het meest gunstige overloon of de meest gunstige regeling van extra inhaalrust, vastgesteld met toepassing van § 2, tweede lid.

§ 4. Aan het personeelslid van niveau A wordt voor elk overuur een uursalaris uitbetaald als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties.

Art. 142. De raad kan bepalen dat het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk, per oproep een verstoringstoelage ontvangt. De verstoringstoelage bedraagt minimaal twee keer en maximaal vier keer het uurloon.

Als berekeningsbasis voor het uurloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

De verstoringstoelage kan gecumuleerd worden met de toeslag voor overuren, vermeld in artikel 141.

HOOFDSTUK IV. — *De andere toelagen*

Afdeling I. — De toelage voor het waarnemen van een hogere functie

Art. 143. Voor de toekenning van de toelage die de raad met toepassing van artikel 96, § 3, tweede lid, vaststelt, moet de waarneming van de hogere functie ten minste dertig opeenvolgende kalenderdagen beslaan.

De toelage is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat het personeelslid bij een bevordering in de waargenomen hogere functie zou ontvangen en het salaris dat het personeelslid in zijn werkelijke functie ontvangt.

Art. 144. In het salaris, vermeld in artikel 143, tweede lid, zijn inbegrepen :

- 1° de haard- of standplaatstoelage;
- 2° elke andere salaristoelage.

Afdeling II. — De gevarentoelage

Art. 145. De raad kan een gevarentoelage instellen die in voorkomend geval toegekend wordt onder de voorwaarden van artikel 146 en 147.

Art. 146. Voor de gevarentoelage komen de werkzaamheden in aanmerking, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen. Het uitvoerend orgaan van het bestuur somt in een afzonderlijke lijst de werkzaamheden op die aan die criteria beantwoorden en die in aanmerking komen voor de gevarentoelage.

Art. 147. § 1. Het personeelslid dat occasioneel een werk uitvoert dat opgenomen is in de lijst, vermeld in artikel 146, ontvangt een gevarentoelage, waarvan het maximale bedrag bepaald wordt als volgt :

aantal uren gevaarlijk werk per maand	bedrag van de gevarentoelage
minder dan 7 uur	1,10 euro per uur tegen 100 %
van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100 %
meer dan 25 uur	1,25 euro per uur tegen 100 %

§ 2. De raad kan bepalen dat aan het personeelslid dat permanent werkzaamheden als vermeld in artikel 146 uitvoert, een jaartoelage wordt toegekend. Het bedrag van die jaartoelage is gelijk aan maximaal 10 % van de 13de salaristrap van salarisschaal E2 tegen 100 %.

Afdeling III. — De permanentietoelage

Art. 148. De raad kan een permanentietoelage instellen voor het personeelslid dat door het hoofd van het personeel wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies.

De gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie komen niet in aanmerking voor een permanentietoelage.

Art. 149. Het bedrag van de toelage, vermeld in artikel 148, bedraagt 2,01 euro tegen 100 % voor elk uur dat werkelijk aan de permanentie wordt besteed. Dat bedrag is gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Afdeling IV. — De mandaattoelage

Art. 150. De toelage voor het uitoefenen van een mandaat, vermeld in artikel 87, bedraagt maximaal 5 % van het geïndexeerde brutosalaris van de mandaathouder. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

Afdeling V. — De toelage voor opdrachthouderschap

Art. 151. De toelage voor het opdrachthouderschap die de raad met toepassing van artikel 94 instelt, is gelijk aan de toelage die het personeelslid zou ontvangen als het een functie van de naast hogere graad, zoals vastgesteld in artikel 7, zou waarnemen. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

Afdeling VI. — De functioneringstoelage en de managementstoelage

Art. 152. De raad kan ter uitvoering van artikel 48 de toekenning van een functioneringstoelage vaststellen. In voorkomend geval geldt het volgende :

- 1° de functioneringstoelage kan worden toegekend als uit de evaluatie blijkt dat het personeelslid uitstekend heeft gepresteerd in relatie tot de evaluatiecriteria en de eventuele resultaatsverbintenissen;
- 2° de functioneringstoelage bedraagt maximaal 5 % van het geïndexeerde brutojaarsalaris;
- 3° de raad stelt de nadere regels ter zake vast.

De raad kan ter uitvoering van artikel 48 en 51, § 1, 4°, een managementstoelage vaststellen. In voorkomend geval geldt het volgende :

1° de managementstoelage kan worden toegekend aan een lid van het managementteam als uit de evaluatie blijkt dat de betrokkene uitstekend heeft gepresteerd en de concrete doelstellingen die hem bij de aanvang van de evaluatieperiode waren opgelegd, heeft gerealiseerd;

2° de managementstoelage bedraagt maximaal 8 % van het geïndexeerde brutojaarsalaris;

3° de raad stelt de nadere regels ter zake vast.

De functioneringstoelage en de managementstoelage zijn niet cumuleerbaar.

HOOFDSTUK V. — *De vergoeding voor reis- en verblijfkosten*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 153. Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid.

Art. 154. Het hoofd van het personeel geeft toestemming voor dienstreizen.

Hij beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

Art. 155. De raad werkt nadere procedureregels uit voor de indiening en vergoeding van door het personeelslid gemaakte, noodzakelijke en bewezen kosten voor een dienstreis.

Afdeling II. — De vergoeding voor reiskosten

Art. 156. § 1. Het personeelslid dat voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruikmaakt, heeft recht op een vergoeding van 0,2903 euro per kilometer. De kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten. Onder motorvoertuig wordt verstaan : een auto, motorfiets of bromfiets.

Bij carpooling kan de vergoeding voor de bestuurder worden verhoogd met 0,1452 euro. De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.

Het personeelslid heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

Het personeelslid dat voor dienstreizen van de eigen fiets gebruikmaakt, ontvangt 0,15 euro per kilometer.

§ 2. Als het personeelslid een reizende functie uitoefent, kan de vergoeding voor het gebruik van zijn privévoertuig uit een forfaitaire vergoeding bestaan. De raad bepaalt het bedrag van de vergoeding en de voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen voor de toekenning ervan.

§ 3. De bedragen van de kilometervergoeding en de forfaitaire vergoeding worden jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen door de van kracht zijnde bedragen te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het voorgaande jaar en de teller gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het lopende jaar.

Art. 157. Voor dienstreizen met het openbaar vervoer of per vliegtuig worden de reële kosten vergoed die het personeelslid bewijst.

Afdeling III. — De hotel- en dagvergoeding

Art. 158. Het personeelslid kan een hotel- en dagvergoeding krijgen voor dienstreizen onder de voorwaarden die de raad bepaalt.

Het personeelslid dat een dienstreis met overnachting maakt, heeft recht op vergoeding van de kosten voor kamer en ontbijt, maaltijden en eventuele andere kosten. Het personeelslid dient voor al de gemaakte kosten de originele bewijsstukken in.

HOOFDSTUK VI. — *De sociale voordelen*

Afdeling I. — De maaltijdcheques

Art. 159. Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques, die op jaarbasis voor ten minste 497,47 euro ten laste vallen van het bestuur.

Bij onvoldedige prestaties of prestaties die niet geleverd zijn gedurende het werkjaar, wordt het bedrag op jaarbasis, vermeld in het eerste lid, pro rata verminderd.

Afdeling II. — De hospitalisatieverzekering

Art. 160. § 1. De besturen sluiten een collectieve hospitalisatieverzekering af voor :

1° de statutaire personeelsleden;

2° de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De besturen nemen de premie voor de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden, vermeld in punt 1° en 2°, die voltijds of halftijds werken, volledig ten laste.

§ 2. In afwijking van § 1 kan de raad bepalen dat :

1° de verzekeringspremie voor de personeelsleden die minder dan halftijds werken, slechts gedeeltelijk ten laste wordt genomen;

2° een hospitalisatieverzekering wordt afgesloten voor sommige contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

Art. 161. De raad kan bepalen dat een hospitalisatieverzekering wordt aangeboden aan de volgende categorieën van personeelsleden :

- 1° de gepensioneerde personeelsleden;
- 2° de gezinsleden van de personeelsleden.

De raad bepaalt voor elke categorie of de hospitalisatieverzekering al dan niet wordt toegekend. In voorkomend geval bepaalt hij voor elke categorie of de premie volledig of gedeeltelijk ten laste wordt genomen.

Art. 162. Het bestuur informeert de personeelsleden over de toepassingsvoorwaarden van de hospitalisatieverzekering.

Afdeling III. — De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer

Art. 163. Bij het gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het personeelslid voor de kosten van het sociale abonnement vergoed in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen daarover.

In afwijking van het eerste lid kan de raad bepalen dat het treinabonnement voor een hoger bedrag of volledig door het bestuur ten laste wordt genomen.

Als het personeelslid in eerste klasse reist, betaalt het zelf de supplementaire kosten daarvoor.

De raad bepaalt de mate waarin het bestuur de kosten voor het gebruik van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsing van en naar het werk vergoedt.

Art. 164. De raad kan bepalen dat een maandelijkse fietsvergoeding van 15 cent per kilometer wordt toegekend aan het personeelslid dat de verplaatsing van en naar het werk volledig of gedeeltelijk met de fiets aflegt.

Art. 165. Het personeelslid dat minstens 66 % arbeidsongeschikt is, ontvangt een vergoeding voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Die vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

Afdeling IV. — De begrafenisvergoeding

Art. 166. De raad kan bepalen dat een vergoeding toegekend wordt voor de begrafenis van het personeelslid.

Art. 167. Als een personeelslid overlijdt, wordt aan de persoon of personen, vermeld in artikel 168, een begrafenisvergoeding toegekend die overeenstemt met het geïndexeerde maandsalaris van het personeelslid, eventueel verhoogd met de haard- en standplaatstoelage of met om het even welke andere salaristoelage. Het geïndexeerde maandsalaris wordt omgezet in een maandsalaris voor voltijdse prestaties als het overleden personeelslid deeltijds werkte.

De begrafenisvergoeding mag niet meer bedragen dan een twaalfde van het bedrag, vastgesteld met toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid, van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

De vergoeding wordt in voorkomend geval verminderd met het bedrag van een vergoeding die krachtens andere wettelijke of reglementaire bepalingen wordt toegekend.

Art. 168. De begrafenisvergoeding wordt betaald aan de persoon of de personen die kosten voor de begrafenis hebben gedragen.

HOOFDSTUK VII. — De vergoeding van de conciërge

Art. 169. De conciërge geniet voor zijn verplichtingen als conciërge een van de volgende voordelen :

- 1° de kosteloze huisvesting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet met gratis verwarming en verlichting, als voordelen in natura;
- 2° een toelage voor de prestaties van conciërge.

De raad bepaalt de keuze ter zake en regelt bij de keuze voor de toekenning van de toelage, vermeld in punt 2°, het bedrag en de toekenningsvoorwaarden.

TITEL IX. — Verloven en afwezigheden

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Art. 170. § 1. Het statutaire personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden :

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

§ 2. Het statutaire personeelslid kan zich ook in een toestand van disponibiliteit bevinden.

§ 3. Het statutaire personeelslid is bij verlof of afwezigheid in dienstactiviteit, als het statutaire personeelslid op dat ogenblik het recht op het salaris behoudt.

§ 4. Het statutaire personeelslid is in non-activiteit bij verlof of afwezigheid, als het statutaire personeelslid op dat ogenblik geen recht heeft op zijn salaris, tenzij in de gevallen die anders bepaald zijn in deze titel.

§ 5. De raden kunnen, binnen de beperkingen van de bepalingen van dit besluit, zelf aan sommige verloven of afwezigheden een gelijkstelling met dienstactiviteit toekennen, als dat niet al het geval is volgens de hiernavolgende bepalingen.

Art. 171. Het statutaire personeelslid kan niet in disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden gesteld of gehouden als het aan de voorwaarden voldoet om met pensioen te gaan, al dan niet op eigen verzoek.

Art. 172. Het personeelslid dat zonder toestemming of geldige reden, en ook niet ten gevolge van de toepassing van een tuchtstraf of van een andere administratieve maatregel, afwezig is, bevindt zich in een toestand van non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.

Art. 173. In afwijking van artikel 172 is het personeelslid in actieve dienst als het deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking en verliest het enkel zijn recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

Art. 174. De raad bepaalt de algemene regels voor de aanvraagtermijnen, de aanvraagprocedure, de toekenning, de mogelijkheid tot opzegging en de opzeggingstermijnen van de verloven. Onverminderd de individuele rechten van het personeelslid wordt bij de toekenning van verloven afgewogen of de continuïteit en de kwaliteit van de openbare dienstverlening gehandhaafd blijven.

Art. 175. Voor personeelsleden met een specifieke arbeidsregeling kan de raad, indien nodig, omrekeningsregels vaststellen voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het totale aantal toegekende dagen per soort verlof overschreden wordt.

HOOFDSTUK II. — *De jaarlijkse vakantiedagen*

Art. 176. § 1. Het personeelslid heeft jaarlijks recht op een door de raad te bepalen aantal werkdagen betaalde vakantie. Het aantal dagen vakantie mag voor een volledig arbeidsjaar niet minder bedragen dan dertig werkdagen en niet meer dan vijftig werkdagen.

De vakantiedagen worden genomen naar keuze van het personeelslid, met inachtneming van de behoeften van de dienst. De raad kan hierover nadere regels uitwerken.

§ 2. In afwijking van § 1, tweede lid, kan het personeelslid vier dagen vakantie nemen, zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om de vakantie te weigeren.

Art. 177. Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling. De raad kan bepalen dat periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of een wachtgeld eveneens recht geven op jaarlijkse vakantiedagen.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd.

Het aantal vakantiedagen wordt verminderd in verhouding tot het aantal onbezoldigde verlofdagen dat wordt opgenomen.

Art. 178. Als een statutair personeelslid ziek wordt voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort en worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.

De raad bepaalt vanaf wanneer en onder welke voorwaarden de vakantie van een statutair personeelslid wordt opgeschort, als het statutaire personeelslid ziek wordt tijdens zijn vakantie.

Als een statutair personeelslid tijdens zijn vakantie in het ziekenhuis opgenomen wordt, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname.

HOOFDSTUK III. — *De feestdagen*

Art. 179. § 1. Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december. Die lijst wordt aangevuld met drie extra feestdagen, naar keuze van het bestuur.

§ 2. De raad bepaalt de wijze waarop de vrije dagen, vermeld in § 1, die samenvallen met een zaterdag of zondag, zullen worden vervangen door andere dagen.

HOOFDSTUK IV. — *Bevallingsverlof en opvangverlof*

Afdeling I. — Het bevallingsverlof

Art. 180. Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de Arbeidswet van 16 maart 1971. Het vast aangestelde statutaire personeelslid behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

Art. 181. Bij verlenging van de postnatale rustperiode in overeenstemming met artikel 39, zesde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het vast aangestelde statutaire personeelslid tijdens de duur van die verlenging doorbetaald.

Art. 182. § 1. Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat vader is van het kind, recht op vaderschapsverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

§ 2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutaire personeelslid dat vader is van het kind, recht op vaderschapsverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§ 3. Het vaderschapsverlof, vermeld in § 1 en § 2, is bezoldigd.

Afdeling II. — Het opvangverlof

Art. 183. Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naargelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of al bereikt heeft.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind een handicap heeft.

Als slechts een van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

De raad kan bepalen dat :

1° de uitoefening van het recht op adoptieverlof een einde neemt op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof;

2° het adoptieverlof opgenomen moet worden in een aaneengesloten periode.

Het bestuur kan bepalen dat de uitoefening van het recht op adoptieverlof een aanvang moet nemen binnen twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind als lid van het gezin van de werknemer.

HOOFDSTUK V. — Het ziekteverlof

Art. 184. Het statutaire personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, krijgt ziekteverlof.

Art. 185. Het statutaire personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan.

Art. 186. De raad bepaalt de algemene regels voor de ziektecontrole.

Art. 187. § 1 Het statutaire personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektekredietdagen. Voor opgenomen ziektekredietdagen wordt het gewone salaris betaald.

De ziektekredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit. De raad kan bepalen dat periodes van disponibiliteit eveneens geheel of gedeeltelijk in aanmerking komen voor de vaststelling van het jaarlijkse aantal ziektekredietdagen.

Bij aanvang, en na de eventuele periode van recht op ziekte-uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, wordt aan een statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van drieënzestig dagen toegestaan. Aanvullende ziektekredietdagen worden nadien toegestaan voor het vierde jaar en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektekrediet.

§ 2. De raad bepaalt de pro-rata berekeningswijze van het toe te kennen ziektekrediet rekening houdend met de periodes van non-activiteit of van disponibiliteit, die niet in aanmerking komen voor de toekenning van ziektekredietdagen.

§ 3. De raad bepaalt of eventuele ziektekredietdagen, opgebouwd bij een vorige publieke werkgever, in rekening zullen worden gebracht, en bepaalt de wijze waarop dat zal gebeuren.

§ 4. De raad kan bepalen dat de vakantiedagen die het statutaire personeelslid niet heeft kunnen opnemen als gevolg van langdurige ziekte, worden toegevoegd aan het nog beschikbare ziektekrediet.

De afwezigheid wegens ziekte van de personeelsleden met een specifieke of deeltijdse werktijdregeling wordt pro rata berekend.

Art. 188. Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet, vermeld in artikel 187, heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd ziek is, kan het bestuur het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

Art. 189. Het statutaire personeelslid dat tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling op pensioen wordt gesteld wegens invaliditeit en een pensioenuitkering van die overheid of die instelling ontvangt, kan voor het ziektekrediet, vermeld in artikel 187, is opgebruikt, definitief ongeschikt worden verklaard.

Art. 190. § 1. Een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster van ten minste de helft van het normale uurrooster van het betrokken personeelslid. De toestemming wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie maanden.

Onder dezelfde voorwaarden en op dezelfde wijze als bij het toestaan van de eerste periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte kan het bestuur de periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte meermaals verlengen met een periode van telkens ten hoogste drie maanden.

§ 2. De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte kan worden beschouwd als ziekteverlof. De afwezigheid wordt dan pro rata aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektekredietdagen. De raad kan echter ook bepalen dat die afwezigheid wordt beschouwd als verlof en gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit.

Art. 191. § 1. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van :

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg naar en van het werk;
- 3° een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;
- 4° een beroepsziekte;

5° de vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft en dat werkt in een schadelijk arbeidsmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is;

6° de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

Die dagen afwezigheid worden niet aangerekend op het beschikbare ziektekrediet, vermeld in artikel 187, behalve voor de toepassing van artikel 188, wat de afwezigheden, vermeld in artikel 191, § 1, 1° tot en met 4°, betreft.

§ 2. In de gevallen waarin de afwezigheid door de oorzaken, vermeld in § 1, 1° tot en met 4°, te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt het statutaire personeelslid het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot te kunnen verkrijgen, moet het personeelslid zijn bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen laten treden die de getroffene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

HOOFDSTUK VI. — *De disponibiliteit*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 192. § 1. De raad kan de statutaire personeelsleden volgens de voorwaarden van dit besluit in disponibiliteit stellen om een van de volgende redenen :

- 1° wegens ambtsopheffing;
- 2° wegens ziekte of invaliditeit;
- 3° zowel wegens ambtsopheffing als wegens ziekte of invaliditeit.

§ 2. Als een functie verdwijnt zonder dat de raad in een stelsel van diponibiliteit wegens ambtsopheffing heeft voorzien, blijft het dienstverband bestaan zonder dat het recht op het normale loon wordt gewijzigd. In dat geval zorgt het bestuur voor een nieuwe, evenwaardige dienstaanwijzing, met toepassing van artikel 98, 99, § 1 en 100.

§ 3. Als de raad niet in een stelsel van disponibiliteit wegens ziekte voorziet, blijft de gelijkstelling van het ziekteverlof met dienstactiviteit, met inbegrip van het normale recht op loon, voortduren, ook nadat het ziektekrediet vermeld in artikel 188, is opgebruikt.

Art. 193. De aanstellende overheid van het betrokken statutaire personeelslid neemt de beslissing om het statutaire personeelslid in disponibiliteit te stellen.

Art. 194. Het wachtgeld wordt berekend op de bezoldigingsonderdelen die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.

Art. 195. De tijd die een statutair personeelslid doorbrengt in de stand disponibiliteit moet worden aangerekend als werkelijke dienst.

Elk statutair personeelslid dat in disponibiliteit werd gesteld, moet aan het uitvoerend orgaan een adres bekendmaken in een van de lidstaten van de Europese Unie, waar hem de beslissingen die op hem betrekking hebben, kunnen worden bezorgd.

Afdeling II. — De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit

Art. 196. § 1. Een statutair personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, kan bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit in disponibiliteit worden gesteld op het ogenblik dat het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van zijn rechtspositieregeling, heeft opgebruikt.

§ 2. De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit houdt op telkens als de toestand van ziekte of invaliditeit ophoudt te bestaan, of als het betrokken statutaire personeelslid, al dan niet vervroegd, op pensioen wordt gesteld.

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van ziekte of invaliditeit gelden dezelfde regels als voor een ziek of invalide statutair personeelslid dat zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt.

§ 3. Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, behoudt zijn aanspraken op verhoging in salaris.

Art. 197. § 1 Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, ontvangt een wachtgeld, gelijk aan 60 % van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven.

§ 2. Het bedrag van dat wachtgeld mag evenwel in geen geval minder bedragen dan :

1° de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben verkregen met toepassing van de regeling voor contractuele werknemers in het kader van de sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit;

2° het pensioen dat de betrokkene verkregen zou hebben bij vervroegde pensionering op dezelfde dag waarop de toestand van disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit ingaat.

Afdeling III. — De disponibiliteit wegens ambtsopheffing

Art. 198. § 1. De vast aangestelde statutaire personeelsleden die in disponibiliteit wegens ambtsopheffing zijn gesteld, behouden hun aanspraken op verhoging in salaris. Zij genieten een wachtgeld, gebaseerd op het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als zij nog in effectieve actieve dienst waren gebleven.

§ 2. Het eerste en het tweede jaar is het wachtgeld gelijk aan het laatste activiteitssalaris en de ontwikkeling ervan, vermeld in § 1. Elk jaar dat daarop volgt wordt het met 20 % verminderd. Het wachtgeld mag echter, binnen de grens van 40/40, niet lager zijn dan zoveel maal 1/40 van het laatste activiteitssalaris als het statutaire personeelslid, op de datum van de indisponibiliteitsstelling wegens ambtsopheffing, jaren werkelijke dienst in de openbare sector heeft.

§ 3. Als tijdens de disponibiliteit wegens ambtsopheffing de organieke salarissen van het personeel worden gewijzigd, dan wordt het wachtgeld aangepast aan het nieuwe fictieve laatste activiteitssalaris, dat zal worden berekend rekening houdend met de omschakelingsprincipes van de herziening van de salarisschalen en uitgaande van het vroegere laatste activiteitssalaris dat als basis heeft gediend om het vroegere wachtgeld te berekenen.

§ 4. In geen geval mag de disponibiliteit wegens ambtsopheffing in het totaal, en al dan niet met onderbroken periodes, de duur van de werkelijke overheidsdiensten van het statutaire personeelslid overtreffen, met inbegrip van de tijdelijke en contractuele diensten in de publieke sector, maar met uitsluiting van de militaire diensten die voor de vermelde overheidsdiensten werden volbracht.

Niemand mag door dezelfde werkgever meer dan tweemaal in disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden gesteld.

Art. 199. § 1. De statutaire personeelsleden in disponibiliteit wegens ambtsopheffing kunnen opnieuw in actieve dienst worden geroepen. Voor de vacante betrekkingen bij het bestuur waartoe zij behoren, genieten zij de voorkeur, als zij beantwoorden aan de reglementaire voorwaarden om die betrekkingen te verkrijgen. Bij keuzemogelijkheid uit meerdere in disponibiliteit wegens ambtsopheffing gestelde statutaire personeelsleden moet met het aantal dienstjaren en met de voor de vacante betrekking vereiste bijzondere geschiktheden rekening worden gehouden.

§ 2. Als een statutair personeelslid in disponibiliteit wegens ambtsopheffing weer in actieve dienst geroepen wordt, dan moet dat zo spoedig mogelijk gebeuren. Het statutaire personeelslid kan echter het bestuur om een wachttermijn van een maand verzoeken, die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand van ontvangst van de individuele betekening van de beslissing van het bestuur om een einde te stellen aan de disponibiliteit wegens ambtsopheffing door toewijzing van een nieuwe statutaire betrekking.

Als het statutaire personeelslid tijdens zijn indisponibiliteitsstelling een andere beroepsactiviteit heeft gevonden, dan heeft hij recht op een uitstel van maximaal drie maanden, als hij opnieuw in actieve dienst wordt geroepen.

HOOFDSTUK VII. — Het verlof voor deeltijdse prestaties

Art. 200. Het statutaire personeelslid kan een verlof voor deeltijdse prestaties krijgen.

De raad bepaalt in welke gevallen of voor welke categorieën van personeelsleden verlof voor deeltijdse prestaties een recht is. De raad bepaalt in welke gevallen, evenals aan welke categorieën van personeelsleden, verlof voor deeltijdse prestaties kan worden toegestaan. Dat verlof is geen recht, maar kan worden toegestaan als een gunstmaatregel, als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Art. 201. Het ziekteverlof maakt geen einde aan een toegekend stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt dat verlof door.

Art. 202. De raad bepaalt de omvang en de maximumduur van het verlof voor deeltijdse prestaties. Verlof voor deeltijdse prestaties wordt niet bezoldigd.

Het statutaire personeelslid kan voor de aangevraagde termijn verstreken is, een einde stellen aan het verlof voor deeltijdse prestaties. De raad bepaalt de nadere regels voor de termijnen en de praktische wijze van opzegging.

Art. 203. De raad kan een vergelijkbare regeling invoeren voor het contractuele personeel.

HOOFDSTUK VIII. — Het verlof voor opdracht

Art. 204. De raad kan voor het vast aangestelde statutaire personeelslid een regeling uitwerken waarbij het verlof kan krijgen om :

1° een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris, een lid van de regering van een gemeenschap of een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepenen, een Europees commissaris;

2° op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad;

3° een externe opdracht uit te voeren waarvan de raad het algemeen belang erkent. Onder een dergelijke opdracht wordt in ieder geval verstaan de uitoefening van nationale en internationale opdrachten, aangeboden door een regering of een internationale instelling, en de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

Art. 205. Het verlof is onbezoldigd, tenzij de bezoldiging wettelijk verplicht is.

Art. 206. De raad bepaalt voor wie, in welke gevallen, en voor welke duur het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. 207. De raad bepaalt de nadere algemene regels voor het indienen van de aanvragen en het toekennen van het verlof.

Art. 208. In het bijzonder moeten de algemene regels voor de eventuele vroegtijdige opzegging van het verlof worden vastgesteld. Hierbij moet in het bijzonder in redelijke opzegtermijnen worden voorzien.

HOOFDSTUK IX. — *Het omstandigheidsverlof*

Art. 209. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :

1° huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten :	4 werkdagen
2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer :	10 werkdagen
3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner :	4 werkdagen
4° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner :	2 werkdagen
5° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner :	2 werkdagen
6° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner :	1 werkdag
7° huwelijk van een bloed- of aanverwant : a) in de eerste graad, die geen kind is; b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner :	de dag van het huwelijk
8° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer :	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
9° plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie :	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
10° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige :	de nodige tijd, maximaal één dag
11° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank :	de nodige tijd

De raad bepaalt de nadere algemene regels voor het indienen van de aanvragen en het toekennen van het verlof.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK X. — *Het onbetaalde verlof*

Art. 210. § 1. Het personeelslid kan in principe in aanmerking komen voor de volgende contingenten onbetaalde verlopen :

1° twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden. Die dagen worden niet bezoldigd;

2° twee jaar gedurende de loopbaan, te nemen in periodes van minimaal één maand. Die periodes worden niet bezoldigd.

§ 2. De raad bepaalt de algemene regels voor de toekenning van dit onbezoldigde verlof. In het bijzonder kan de raad bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden dit verlof een recht is, evenals in welke gevallen sommige personeelsleden of categorieën van personeelsleden niet in aanmerking kunnen komen voor het onbetaalde verlof. De raad bepaalt eveneens dat het personeelslid tegen de weigering van onbetaald verlof bezwaar kan indienen bij de raad of bij het uitvoerend orgaan en kan verzoeken om gehoord te worden. De raad bepaalt de algemene procedureregels.

§ 3. Het personeelslid op proef komt niet in aanmerking voor dit onbezoldigde verlof.

Art. 211. Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de proeftijd ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.

De raad kan bepalen dat het vast aangestelde statutaire personeelslid dat een mandaat opneemt bij een ander bestuur, ambtshalve onbetaald verlof krijgt voor de duur van het mandaat, vermeld in artikel 81, eerste lid. Hij kan ook bepalen dat het onbetaalde verlof verlengbaar is bij een verlenging van het mandaat, als vermeld in artikel 81, tweede lid.

HOOFDSTUK XI. — *De dienstvrijstellingen*

Art. 212. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling :

- 1° als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
- 2° als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar.

Art. 213. Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling :

- 1° de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
- 2° als lid van een hoofdstembureau : de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.

Art. 214. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor het afstaan van :

- 1° beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- 2° organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

Art. 215. Het personeelslid krijgt één dag dienstvrijstelling om bloed, plasma of bloedplaatjes te geven, maximaal één dag per maand.

Art. 216. Het vrouwelijke personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap.

Art. 217. De raad kan bepalen dat de personeelsleden dienstvrijstelling krijgen voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben.

Art. 218. De raad bepaalt de algemene wijze waarop de dienstvrijstellingen aangevraagd en opgenomen moeten worden.

De raad kan nog andere dienstvrijstellingen regelen en bepaalt onder meer ook wie bevoegd is voor de toekenning van de dienstvrijstellingen die niet vermeld zijn in dit besluit.

TITEL X. — *De salarisschalen van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn*

Art. 219. § 1. De raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt de salarisschaal van de secretaris, binnen de hieronder vastgestelde minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro :

- 1° gemeenten van 5000 inwoners en minder : 21.850,00 – 34.000,00;
- 2° gemeenten van 5001 tot 6000 inwoners : 22.842,80 – 34.246,93;
- 3° gemeenten van 6001 tot 8000 inwoners : 24.751,38 – 36.455,41;
- 4° gemeenten van 8001 tot 10.000 inwoners : 26.439,16 – 38.979,09;
- 5° gemeenten van 10.000 tot 15.000 inwoners : 28.473,97 – 42.055,27;
- 6° gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners : 30.871,55 – 45.052,31;
- 7° gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners : 32.638,19 – 48.049,50;
- 8° gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners : 34.673,05 – 51.204,02;
- 9° gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners : 36.786,66 – 54.200,70;
- 10° gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners : 39.326,23 – 57.513,50;
- 11° gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners : 41.644,93 – 60.668,23;
- 12° gemeenten van meer dan 150.000 inwoners : 45.162,46 – 65.399,86.

Als het inwoneraantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan met toepassing van § 1, eerste lid, de salarisschaal van de OCMW-secretaris werd vastgesteld, dan behoudt de OCMW-secretaris in dienst zijn salarisschaal op persoonlijke titel.

§ 2. De raad voor maatschappelijk welzijn van de gemeenten met meer dan 5000 inwoners bepaalt de salarisschaal van de ontvanger, binnen de hieronder vastgestelde minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro :

- 1° gemeenten van 5001 tot 6000 inwoners : 22.271,73 – 33.390,85;
- 2° gemeenten van 6001 tot 8000 inwoners : 24.132,59 – 35.544,06;
- 3° gemeenten van 8001 tot 10.000 inwoners : 25.778,18 – 38.004,62;
- 4° gemeenten van 10.000 tot 15.000 inwoners : 27.762,12 – 41.003,95;
- 5° gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners : 30.099,76 – 43.926,01;
- 6° gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners : 31.822,22 – 46.848,25;
- 7° gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners : 33.806,21 – 49.923,89;
- 8° gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners : 35.867,00 – 52.845,77;
- 9° gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners : 38.343,08 – 56.075,62;
- 10° gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners : 40.603,80 – 59.151,51;
- 11° gemeenten van meer dan 150.000 inwoners : 44.033,41 – 63.764,90.

Als het inwoneraantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan met toepassing van § 2, eerste lid, de salarisschaal van de OCMW-ontvanger werd vastgesteld, dan behoudt de OCMW-ontvanger in dienst zijn salarisschaal op persoonlijke titel.

Art. 220. De periodieke salarisverhogingen van de secretaris en van de ontvanger van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn mogen niet gespreid worden over meer dan drieëntwintig jaar, noch over minder dan vijftien jaar. De salarisverhogingen, uitgedrukt in salaristrappen, worden op evenredige wijze gespreid.

Het salaris van de secretaris en van de ontvanger van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het salaris tegen 100 % wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

TITEL XI. — Slotbepalingen

HOOFDSTUK I. — Opheffingsbepalingen

Afdeling I. — Opheffingsbepalingen met betrekking tot het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel

Art. 221. In het koninklijk besluit van 26 december 1938 betreffende de pensioenregeling van het gemeentepersoneel worden de volgende artikelen opgeheven :

- 1° artikel 35, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 december 1969;
- 2° artikel 36 tot en met 67.

Art. 222. De volgende regelgevende teksten worden opgeheven :

1° het koninklijk besluit van 19 april 1962 betreffende de toekenning van een toelage wegens uitoefening van hogere functies aan het provinciaal en gemeentelijk personeel, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 april 1972;

2° het koninklijk besluit van 19 april 1962 betreffende de toekenning van een vergoeding voor huisvesting aan het provinciaal en gemeentelijk personeel;

3° het koninklijk besluit van 12 februari 1963 betreffende de toekenning van een vergoeding wegens buitengewone prestaties aan het provincie- en gemeentepersoneel, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 juni 1970, 8 juni 1971, 16 oktober 1975 en 21 augustus 1979;

4° het koninklijk besluit van 21 juni 1965 inzake vergoeding wegens verblijfskosten, toegekend aan het provincie- en gemeentepersoneel, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 18 februari 1974 en 29 augustus 1991;

5° het koninklijk besluit van 21 december 1965 betreffende het toekennen van een vergoeding wegens begrafeniskosten in geval van overlijden van sommige leden van het provincie- of gemeentepersoneel, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 8 mei 1973, 22 juli 1975 en 27 november 1985;

6° het koninklijk besluit van 29 december 1965 houdende de algemene regeling inzake reiskosten, gemaakt voor dienstreizen van het provincie- en gemeentepersoneel, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 april 1985;

7° het koninklijk besluit van 18 januari 1974 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een diplomabijslag aan sommige personeelsleden van de provincies, gemeenten, agglomeraties en federaties van gemeenten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 29 januari 1990, 6 maart 1991, 31 maart 1993 en 20 juni 1994;

8° het koninklijk besluit van 15 januari 1975 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een toelage voor nachtwerk aan sommige personeelsleden van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en de federaties van gemeenten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 11 januari 1989, 2 juni 1989 en 20 juni 1994;

9° het koninklijk besluit van 1 oktober 1975 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de tegemoetkoming van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en de federaties van gemeenten in sommige vervoerskosten van hun personeelsleden;

10° het koninklijk besluit van 3 december 1975 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de geldelijke valorisatie van de vroegere diensten die in de overheidssector door sommige leden van het provincie- en het gemeentepersoneel werden verricht, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 november 1985;

11° het koninklijk besluit van 17 november 1976 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een toelage voor gevaarlijk, ongezonder of hinderlijk werk aan sommige personeelsleden van de provincies en de gemeenten;

12° het koninklijk besluit van 12 april 1977 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de inaanmerkingneming van de diensten door sommige personeelsleden van de provincies, gemeenten en agglomeraties van gemeenten, verricht in de privésector, in de hoedanigheid van door de openbare besturen tewerkgestelde werkloze of als stagiair krachtens de wetgeving op de stage van jongeren;

13° het koninklijk besluit van 2 juni 1977 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een reisvergoeding aan sommige personeelsleden van de gemeenten, betrokken bij een samenvoeging, een aanhechting of een wijziging van gebiedsgrenzen na 31 december 1976, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 december 1978;

14° het koninklijk besluit van 2 juni 1977 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldigingsregeling van de personeelsleden der provincies en gemeenten die verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij genieten;

15° het koninklijk besluit van 23 december 1977 tot vaststelling van het aantal mindervaliden dat door de provincies, de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de agglomeraties van gemeenten moet worden tewerkgesteld;

16° het koninklijk besluit van 28 november 1990 houdende vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van maaltijdcheques aan sommige personeelsleden van de provincies en de gemeenten;

17° het koninklijk besluit van 12 februari 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging door de provincies en de gemeenten van sommige personeelsleden die met bevallingsverlof zijn;

18° het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie.

*Afdeling II. — heffingsbepaling met betrekking tot de secretaris
en ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn*

Art. 223. In het koninklijk besluit van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn worden de volgende bepalingen opgeheven :

1° artikel 3, 2° en 3°, *b*);

2° artikel 4;

3° artikel 5, 2° en 3°;

4° artikel 6;

5° artikel 7;

6° artikel 9 tot en met artikel 15;

7° artikel 16 en 17;

8° artikel 18.

HOOFDSTUK II. — *Overgangsbepalingen*

Afdeling I. — Geldelijke waarborgen

Art. 224. Het statutaire personeelslid in dienst dat na 1 januari 1994 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling zijn vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, heeft behouden, behoudt die salarisschaal en die toelage of bijslag ook na de plaatselijke uitvoering van dit besluit, zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het met toepassing van dit besluit zou hebben. De raad neemt de salarisschaal en de eventuele toelage of bijslag van het personeelslid in de overgangsregeling op in de plaatselijke rechtspositieregeling, evenals de organieke salarisschaal waarin het personeelslid ingeschaald werd.

Art. 225. Het statutaire personeelslid in dienst dat op het ogenblik van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, voorheen op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling, een salarisschaal en een functionele loopbaan had die niet opgenomen zijn in artikel 111, behoudt die salarisschaal en functionele loopbaan zolang het aangesteld is in de graad waarmee die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden waren.

Art. 226. De gemeentesecretaris in dienst en de financieel beheerder van de gemeente in dienst, die na een klasseverhoging met toepassing van artikel 29 van de Nieuwe Gemeentewet een hogere salarisschaal hebben gekregen, behouden die salarisschaal op persoonlijke titel zolang die gunstiger is dan de salarisschaal die ze met toepassing van artikel 122 of artikel 124 zouden krijgen.

De secretaris in dienst en de ontvanger in dienst van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die na een klasseverhoging met toepassing van artikel 29 van de Nieuwe Gemeentewet een hogere salarisschaal hebben gekregen, behouden die salarisschaal op persoonlijke titel zolang die gunstiger is dan de salarisschaal die ze met toepassing van artikel 219, § 1 of § 2 zouden krijgen.

Art. 227. Het statutaire personeelslid in dienst dat voorheen met toepassing van het koninklijk besluit van 17 november 1976 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk aan sommige personeelsleden van de provincies en de gemeenten voor occasionele gevaarlijke of hinderlijke werken een toelageregeling genoot die gunstiger is dan de regeling, vermeld in artikel 146, behoudt die gunstigere regeling ook na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit.

Art. 228. Het statutaire personeelslid dat met toepassing van artikel 18 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie in overgangsregeling de taalpremie heeft behouden, behoudt ook bij de plaatselijke uitvoering van dit besluit die taalpremie in overgangsregeling.

Art. 229. De raad kan bepalen dat het statutaire personeelslid in dienst dat op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling een vergoeding heeft gekregen voor niet-gemotoriseerde verplaatsingen van en naar het werk, die vergoeding op persoonlijke titel behoudt na de plaatselijke uitvoering van dit besluit.

Afdeling II. — De plaatselijke uitvoering van het besluit en diverse lopende procedures en lopende periodes

Art. 230. Procedures van aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit die opgestart zijn voor de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

Art. 231. De procedureregels die van toepassing waren bij de start van de evaluatieperiode die doorloopt na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, blijven van toepassing op die lopende evaluatieperiode, met uitzondering van bestaande plaatselijke regels over het interne beroep tegen de ongunstige evaluatie bij het college van burgemeester en schepenen of de deputatie.

Als de raad de andere positieve en negatieve gevolgen van de evaluatie, vermeld in artikel 48, in de plaatselijke rechtspositieregeling invoert, of de bestaande termijn voor de toepassing van het ontslag verkort, dan bepaalt hij tegelijk dat die gevolgen en die termijn pas van toepassing zijn op de eerstvolgende evaluatieperiode die volgt op de invoering ervan in de plaatselijke rechtspositieregeling. Negatieve evaluatieresultaten die personeelsleden hebben gekregen voor de vorige evaluatieperiodes, tellen in dat geval niet mee voor de ontslagmogelijkheid.

Art. 232. Het statutaire personeelslid in dienst behoudt na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit de verloven en afwezigheden die voordien aan hem werden toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning. Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld in overeenstemming met de nieuwe reglementaire bepalingen.

Het statutaire personeelslid in beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit en het statutaire personeelslid in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing die op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit een regeling voor het wachtgeld genieten die gunstiger is dan de regeling die ze zouden krijgen met toepassing van de nieuwe reglementaire bepalingen, behouden die regeling voor de verdere duur van de lopende periode van beschikbaarheid.

Art. 233. De raad kan bepalen dat de overgangsbepalingen die met toepassing van artikel 17 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie werden vastgesteld voor de mandaatperiodes die op 1 januari 2006 lopende waren, van toepassing blijven op de statutaire mandaathouders die op die datum al in dienst waren.

De mandaathouder die na 1 januari 2006 met toepassing van artikel 6 van het genoemde besluit van de Vlaamse Regering op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling voor tien jaar of langer in de mandaatfunctie werd aangesteld, behoudt de duur van die aanstelling ook bij de plaatselijke uitvoering van dit besluit voor de lopende mandaatperiode.

Art. 234. Het statutaire personeelslid dat op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, voorheen op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling, ingeschakeld was in een stelsel van ziektekrediet dat hem bij de aanvang van de loopbaan een totaal ziektekrediet van 666 ziekte dagen heeft toegekend, behoudt, in afwijking van artikel 187, zijn vorige ziektekredietregeling op persoonlijke titel.

Afdeling III. — Specifieke bepalingen

Art. 235. Zolang artikel 76, § 1, eerste lid, van het gemeentedecreet van 15 juli 2005 niet in werking is getreden en artikel 23 van de Nieuwe Gemeentewet niet is opgeheven, wordt «gemeentesecretaris» in dit besluit gelezen als «secretaris» en wordt «financieel beheerder» in dit besluit gelezen als «ontvanger».

Art. 236. De statutair tijdelijke personeelsleden en de statutair tijdelijke werklieden die op het ogenblik van de plaatselijke uitvoering van dit besluit in overgangsregeling nog in de hoedanigheid van statutair tijdelijke in dienst zijn, zijn onderworpen aan de bepalingen die van toepassing zijn op het vast aangestelde statutaire personeelslid, voor zover die bepalingen verenigbaar zijn met de federale bepalingen over de socialezekerheidsregeling voor statutair tijdelijke personeelsleden.

Art. 237. Alle plaatselijke reglementaire bepalingen over de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel moeten uiterlijk op 1 januari 2009 met de bepalingen van dit besluit in overeenstemming gebracht zijn of opgeheven zijn.

Zolang de raad de bepaling in het eerste lid niet heeft uitgevoerd, blijven de bestaande plaatselijke reglementaire bepalingen over de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van kracht voor zover ze niet strijdig zijn met een andere wettelijke bepaling. Eventuele wijzigingen die voor 1 januari 2009 aangebracht worden aan die bestaande reglementaire bepalingen, moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen van dit besluit.

Als de personeelsformatie na de datum van inwerkingtreding van dit besluit en voor 1 januari 2009 gewijzigd wordt, dan wordt ze tegelijk volledig vastgesteld in overeenstemming met de bepalingen van titel II.

HOOFDSTUK III. — *Inwerkingtredingsbepalingen*

Art. 238. Artikel 303, 9°, van het gemeentedecreet van 15 juni 2005 treedt in werking op 1 januari 2008.

Art. 239. Artikel 262, 4°, van het provinciedecreet van 9 december 2005 treedt in werking op 1 januari 2008.

Art. 240. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2008, met uitzondering van :

1° artikel 122 en artikel 124, die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2007;

2° artikel 219, 220 en 223,7°, die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2007.

Art. 241. De Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 7 december 2007.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

K. PEETERS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering,

M. KEULEN

Bijlage I. — Diplomavorwaarden

1. De volgende diploma's en getuigschriften worden, naargelang van het administratieve niveau, in aanmerking genomen voor aanwerving :

Niveau A :

academisch gerichte masterdiploma's die uitgereikt zijn door :

- de Belgische universiteiten, met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, of de bij wet of bij decreet daarmee gelijkgestelde instellingen;
- een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs;
- een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie.

Niveau A (overgangsmaatregel) :

- a) diploma's van licentiaat, doctor, apotheker, burgerlijk ingenieur, landbouwkundig ingenieur, ingenieur voor de scheikunde en de landbouwindustrieën, handelsingenieur, burgerlijk ingenieur-architect, bio-ingenieur, arts, tandarts of dierenarts, uitgereikt door de Belgische universiteiten, met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, of door de bij wet of bij decreet daarmee gelijkgestelde instellingen, als de studie ten minste vier jaar heeft omvat, zelfs als een gedeelte van die studie niet in een van de voormelde onderwijsinstellingen werd volbracht of als de examens niet werden afgelegd bij een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie;
- b) diploma's van licentiaat in de handelswetenschappen, van handelsingenieur, van licentiaat in de bestuurskunde, van licentiaat-vertaler, van licentiaat-tolk, van licentiaat in de nautische wetenschappen, van industrieel ingenieur, van architect of van licentiaat in de toegepaste communicatie, van licentiaat in de kinesitherapie en van licentiaat in de arbeidsorganisatie en gezondheid, uitgereikt door een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs van twee cycli of door een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie;
- c) diploma's van interieurarchitect, licentiaat in de productontwikkeling, meester in de muziek of in de beeldende kunst of in de dramatische kunst of in de audiovisuele kunst of in het productdesign of in de conservatie-restauratie, uitgereikt door een door de Vlaamse Gemeenschap opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling van het hoger onderwijs van twee cycli of door een door die gemeenschap ingestelde examencommissie;
- d) getuigschriften, uitgereikt aan degenen die geslaagd zijn voor de studie aan de polytechnische afdeling of aan de afdeling Alle Wapens van de Koninklijke Militaire School en die krachtens de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van het hoger onderwijs gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur of van licentiaat, met de door de koning bepaalde kwalificatie;
- e) diploma uitgereikt door de Koloniale Hogeschool van België in Antwerpen, of licentiaatsdiploma, uitgereikt door het Universitair Instituut voor Overzeese Gebieden in Antwerpen als de studie ten minste vier jaar heeft omvat;
- f) diploma van licentiaat in de handelswetenschappen, in de bestuurswetenschappen, van handelsingenieur, van licentiaat-vertaler of van licentiaat-tolk, uitgereikt door instellingen van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door instellingen van technisch onderwijs, gerangschikt als handelshogescholen categorie A5, of door een door de Staat ingestelde examencommissie;
- g) diploma of eindgetuigschrift, uitgereikt na een cyclus van vijf jaar door de afdeling Bestuurswetenschappen van het Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans in Brussel of door het Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelswetenschappen in Elsene of door het Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen in Antwerpen.

Niveau B :

- a) bachelordiploma's die uitgereikt zijn door :
 - een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs;
 - een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie;
- b) diploma's van een afdeling van het hoger onderwijs voor sociale promotie van één cyclus, uitgereikt door een instelling, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de gemeenschappen.

Niveau B (overgangsmaatregel) :

- a) getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere cyclus;
- b) diploma van meetkundig schatter van onroerende goederen;
- c) diploma van mijnmeter;
- d) een diploma, uitgereikt in een basisopleiding van één cyclus of in een initiële lerarenopleiding van één cyclus door een hogeschool, opgericht, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, of door een examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;
- e) kandidaatsdiploma of -getuigschrift, uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie ofwel door de Belgische universiteiten, met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, de bij de wet ermee gelijkgestelde instellingen of de instellingen voor hoger onderwijs van twee cycli, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de gemeenschappen ofwel door een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie;
- f) diploma van technisch ingenieur, uitgereikt na hogere technische leergangen van de tweede graad;
- g) getuigschrift van het pedagogisch hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie, uitgereikt door een instelling, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap of door een examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;
- h) getuigschrift na het slagen voor de eerste twee studie jaren van de polytechnische afdeling of van de afdeling Alle Wapens van de Koninklijke Militaire School;
- i) diploma van hoger kunst- of technisch onderwijs van de 3e, 2e of 1e graad, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de gemeenschappen;
- j) diploma, uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie, door de Koloniale Hogeschool van België in Antwerpen of kandidaatsdiploma, uitgereikt door het Universitair Instituut voor Overzeese Gebieden in Antwerpen;
- k) kandidaatsdiploma, uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie door een instelling van hoger technisch onderwijs van de derde graad, of door een instelling van technisch onderwijs, gerangschikt als handelshogescholen in de categorie A5;
- l) diploma van burgerlijk conducteur, uitgereikt door een Belgische universiteit;
- m) diploma van technisch ingenieur, afgeleverd door een hogere technische school van de tweede graad;
- n) diploma van geaggregeerde voor het lager secundair onderwijs, van lager onderwijzer, lagere onderwijzeres of bewaarschoolonderwijzeres;
- o) diploma van gegradueerde in de landbouwwetenschappen, uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 van het koninklijk besluit van 31 oktober 1934 tot vaststelling van de voorwaarden voor het toekennen der diploma's van landbouwkundig ingenieur, van scheikundig landbouwingenieur, van ingenieur voor waters en bossen, van koloniaal landbouwkundig ingenieur, van tuinbouwkundig ingenieur, van boerderijbouwkundig ingenieur, van ingenieur der landbouwbedrijven, zoals het werd gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 juli 1936;
- p) diploma, uitgereikt door een instelling voor het hoger technisch onderwijs van de eerste graad met volledig leerplan opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie;
- q) diploma, uitgereikt door een instelling voor hoger technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie en gerangschikt in een van de volgende categorieën : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2/An, C1/D, C5/C1/D, C1/An of door een van regeringswege samengestelde examencommissie;
- r) diploma, gerangschikt in de categorie B3/B1, uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden door een instelling voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat, die bij de toelating, een diploma eist van volledige hogere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen of een diploma van een afdeling, gerangschikt in de categorie B3/B2, uitgereikt door een instelling voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat, die bij de toelating een diploma eist van lagere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen;
- s) diploma van het hoger onderwijs van één cyclus met volledig leerplan, uitgereikt door de instellingen, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de gemeenschappen of door een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie.

Niveau C :

- a) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat of van een van de gemeenschappen voor het secundair onderwijs uitgereikt getuigschrift van hoger secundair onderwijs;
- b) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat of van een van de gemeenschappen voor het secundair onderwijs uitgereikt bekwaamheidsdiploma dat toegang verleent tot het hoger onderwijs;
- c) diploma, uitgereikt na het examen, vermeld in artikel 5 van de wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens, gecoördineerd op 31 december 1949;
- d) brevet van verpleeg- of ziekenhuisassistent of van verpleger, uitgereikt hetzij door een door de Staat in de categorie van de aanvullende secundaire beroepsscholen opgerichte, gesubsidieerde of erkende verplegingsafdeling, hetzij door een door de Staat of een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie;
- e) diploma van secundair onderwijs, uitgereikt in het algemeen, het technisch, het kunst- of het beroepssecundair onderwijs door een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling of door de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;
- f) studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het beroepssecundair onderwijs, uitgereikt door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling;
- g) getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere secundaire cyclus;
- h) diploma van een tot de groep handel, administratie en organisatie behorende afdeling van een hogere secundaire technische leergang van een instelling voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen, uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventienlestijden.

Niveau C (overgangsmaatregelen) :

- a) getuigschrift, uitgereikt na een van de voorbereidende proeven, voorgeschreven in artikel 10, 10bis en 12 van de op 31 december 1949 gecoördineerde wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens, zoals die bepalingen bestonden voor 8 juni 1964;
- b) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat voor het hoger middelbaar onderwijs afgeleverd diploma of getuigschrift van hoger middelbaar onderwijs;
- c) erkend of aanvaard diploma van middelbare studies van de hogere graad (handelsafdeling);
- d) diploma of eindgetuigschrift van hoger middelbaar onderwijs, behaald met vrucht;
- e) gehomologeerd diploma van de hogere secundaire technische school of eindgetuigschrift van studies in een hogere secundaire technische school, uitgereikt na een cyclus van drie jaar hogere secundaire studies, door een instelling van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat, of diploma van de hogere secundaire technische school, uitgereikt door de examencommissie van de Staat;
- f) diploma of eindgetuigschrift van de hogere secundaire technische school, de vroegere categorieën A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2, uitgereikt na een cyclus van drie jaar hogere secundaire studie, door een instelling van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een examencommissie van de Staat;

- g) gehomologeerd diploma van hoger secundair kunstonderwijs met volledig leerplan, uitgereikt overeenkomstig de voorwaarden, bepaald bij het koninklijk besluit van 10 februari 1971 tot vaststelling van de gelijkwaardigheid van het studiepeil van de instellingen voor kunstonderwijs met dat van de hogere secundaire technische school en waarbij de voorwaarden voor het uitreiken van de diploma's bepaald worden en het koninklijk besluit van 25 juni 1976 tot regeling van de studies van sommige hogere secundaire afdelingen van de instellingen voor kunstonderwijs met volledig leerplan;
- h) eindexamen, eindgetuigschrift, studieattest of brevet van het zesde jaar van het kunst- of beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan, uitgereikt door een instelling, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat;
- i) brevet of eindgetuigschrift, uitgereikt na afloop van de hogere cyclus van een beroepsafdeling verbonden aan een instelling voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en gerangschikt in één van de categorieën A4, C3, C2, C5;
- j) diploma, uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventig lestijden, door een instelling voor technisch onderwijs, gerangschikt in de categorie B3/B1, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat;
- k) eindexamen of -getuigschrift, uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventig lestijden, door een instelling voor technisch onderwijs, gerangschikt in de categorie B3/B2, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating een diploma eist van lagere secundaire studie of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen;
- l) eindexamen, studiegetuigschrift of getuigschrift, uitgereikt na het volgen, met vrucht volbracht, van het zesde leerjaar van het algemeen, het technisch, het kunst- of het beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan, uitgereikt door een instelling, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de gemeenschappen.

Niveau D : geen diploma of studiegetuigschrift vereist.

Niveau E : geen diploma of studiegetuigschrift vereist.

2. De in overeenstemming met een buitenlandse regeling behaalde diploma's en studiegetuigschriften die, krachtens verdragen of internationale overeenkomsten of met toepassing van de procedure voor het verlenen van de gelijkwaardigheid, voorgeschreven bij de wet van 19 maart 1971 betreffende de gelijkwaardigheid van de buitenlandse diploma's en getuigschriften, gelijkwaardig worden verklaard met een van de in deze lijst vermelde diploma's of studiegetuigschriften, worden eveneens in aanmerking genomen voor toelating tot de diensten van gemeenten en provincies.
3. In afwijking van punt 2 worden de bepalingen van de richtlijn 89/48/EEG van de Raad van de EEG van 21 december 1988 betreffende een algemeen stelsel van erkenning van hogeronderwijsdiploma's waarmee beroepsopleidingen van ten minste drie jaar worden afgesloten, evenals de bepalingen van de richtlijn 92/51/EEG van de Raad van de EEG van 18 juni 1992 betreffende een tweede algemeen stelsel van erkenning van beroepsopleidingen, in aanmerking genomen voor de toelating tot de diensten van de gemeenten en provincies.
Om de waarde van de voorgestelde titels te kennen, legt de aanstellende overheid die titels voor advies voor aan de bevoegde onderwijsoverheden.

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Brussel, 7 december 2007.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

K. PEETERS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering,

M. KEULEN

Bijlage II. Uitgewerkte salarisschalen

salaris- schalen	A1a	A1b	A2a	A3a	A4a	A4b
minimum	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
maximum	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100
verhoging	2x1x750 1x1x700 3x3x1500 1x3x1450 1x3x1500 2x3x1250	1x1x700 2x1x750 2x3x1500 1x3x1450 2x3x1500 2x3x1250	3x1x750 2x3x1500 1x3x1450 2x3x1500 1x3x1250 1x3x1200	3x1x750 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450 2x3x1250	3x1x750 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450 2x3x1250	3x1x750 1x3x1500 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1200 1x3x1250
0	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
1	22.600	23.800	24.800	27.050	27.050	28.700
2	23.350	24.550	25.550	27.800	27.800	29.450
3	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
4	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
5	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
6	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
7	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
8	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
9	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
10	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
11	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
12	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
13	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
14	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
15	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
16	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
17	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
18	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
19	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
20	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
21	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
22	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
23	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
24	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100

Salaris- schalen	A5a	A5b	A6a	A6b	A7a	A7b
Minimum	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
Maximum	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250
Verhoging	3x1x1000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1750 1x3x1700	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x2450 1x3x2500 1x3x2450	3x1x1000 1x3x1950 1x3x2000 1x3x1500 1x3x1450 3x3x1500	2x1x1000 1x1x950 2x3x2000 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450	1x1x950 2x1x1000 1x3x2000 1x3x1950 3x3x1500 1x3x1450 1x3x1500	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1250
0	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
1	29.400	31.000	26.550	28.050	29.500	32.600
2	30.400	32.150	27.550	29.050	30.500	33.750
3	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
4	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
5	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
6	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
7	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
8	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
9	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
10	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
11	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
12	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
13	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
14	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
15	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
16	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
17	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
18	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
19	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
20	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
21	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
22	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
23	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
24	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250

Salaris- schalen	A8a	A8b	A9a	A9b	A10a	A10b
Minimum	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
Maximum	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500
Verhoging	1x1x1150 2x1x1100 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1200 1x3x1250	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1250	3x1x1000 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 1x3x2000 1x3x750	3x1x1100 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 1x3x1250	1x3x2500 1x3x2200 2x3x2250 1x3x2200 1x3x2250 2x3x1000	1x3x1750 1x3x1700 2x3x1750 1x3x1700 1x3x1750 1x3x2250 1x3x2200
0	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
1	31.400	32.600	36.950	39.200	37.200	44.650
2	32.500	33.750	37.950	40.300	37.200	44.650
3	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
4	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
5	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
6	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
7	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
8	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
9	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
10	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
11	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
12	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
13	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
14	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
15	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
16	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
17	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
18	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
19	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
20	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
21	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
22	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
23	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
24	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500

salaris- schalen	B1	B2	B3	B4	B5
Minimum	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
Maximum	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500
Verhoging	1x1x500	1x1x600	1x1x800	1x1x800	1x1x900
	5x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950
	1x2x450	2x2x600	6x2x800	1x2x800	2x2x900
	4x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950
	1x2x600	1x2x600	2x2x800	2x2x800	2x2x900
		1x2x650	1x2x900	1x2x850	1x2x950
		2x2x600		2x2x800	2x2x900
		1x2x650		1x2x850	1x2x950
		1x2x600		2x2x800	1x2x1000
		1x2x800			
0	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
1	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300
2	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300
3	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250
4	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250
5	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150
6	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150
7	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050
8	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050
9	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000
10	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000
11	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900
12	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900
13	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800
14	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800
15	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750
16	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750
17	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650
18	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650
19	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550
20	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550
21	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500
22	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500
23	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500

salaris- schalen	C1	C2	C3	C4	C5
Minimum	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
Maximum	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300
Verhoging	1x1x600	1x1x550	1x1x650	1x1x550	1x1x600
	1x2x600	9x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x550	1x2x650	2x2x550	1x2x650
	8x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x850	1x2x650	1x2x550	1x2x650
	1x2x600		2x2x600	1x2x600	2x2x600
	1x2x700		1x2x650	2x2x550	1x2x650
			1x2x600	1x2x600	2x2x600
			1x2x650	1x2x550	1x2x650
			2x2x600	1x2x600	1x2x600
			1x2x850	1x2x550	1x2x650
				1x2x600	1x2x850
0	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
1	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
2	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
3	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
4	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
5	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
6	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
7	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
8	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
9	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
10	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
11	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
12	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
13	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
14	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
15	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
16	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
17	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
18	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
19	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
20	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
21	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
22	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
23	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
24	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
25	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
26	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
27	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300

salaris- schalen	D1	D2	D3	D4
Minimum	13.300	14.300	15.500	16.900
Maximum	18.300	19.600	20.700	21.950
Verhoging	1x1x350 3x2x350 1x2x300 8x2x350 1x2x500	1x1x350 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 2x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350	1x1x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 2x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350	1x1x350 1x2x350 1x2x300 10x2x350 1x2x550
0	13.300	14.300	15.500	16.900
1	13.650	14.650	15.850	17.250
2	13.650	14.650	15.850	17.250
3	14.000	15.000	16.250	17.600
4	14.000	15.000	16.250	17.600
5	14.350	15.400	16.600	17.900
6	14.350	15.400	16.600	17.900
7	14.700	15.750	17.000	18.250
8	14.700	15.750	17.000	18.250
9	15.000	16.150	17.350	18.600
10	15.000	16.150	17.350	18.600
11	15.350	16.500	17.700	18.950
12	15.350	16.500	17.700	18.950
13	15.700	16.900	18.100	19.300
14	15.700	16.900	18.100	19.300
15	16.050	17.250	18.450	19.650
16	16.050	17.250	18.450	19.650
17	16.400	17.650	18.850	20.000
18	16.400	17.650	18.850	20.000
19	16.750	18.000	19.200	20.350
20	16.750	18.000	19.200	20.350
21	17.100	18.350	19.600	20.700
22	17.100	18.350	19.600	20.700
23	17.450	18.750	19.950	21.050
24	17.450	18.750	19.950	21.050
25	17.800	19.100	20.350	21.400
26	17.800	19.100	20.350	21.400
27	18.300	19.600	20.700	21.950

salaris-schalen	E1	E2	E3
Minimum	13.250	13.550	14.200
Maximum	15.000	15.650	16.550
Verhoging	1x1x100	1x1x150	1x1x150
	4x2x100	7x2x150	12x2x150
	1x2x150	1x2x100	1x2x400
	3x2x100	4x2x150	
	6x2x150	1x2x200	
0	13.250	13.550	14.200
1	13.350	13.700	14.350
2	13.350	13.700	14.350
3	13.450	13.850	14.500
4	13.450	13.850	14.500
5	13.550	14.000	14.650
6	13.550	14.000	14.650
7	13.650	14.150	14.800
8	13.650	14.150	14.800
9	13.800	14.300	14.950
10	13.800	14.300	14.950
11	13.900	14.450	15.100
12	13.900	14.450	15.100
13	14.000	14.600	15.250
14	14.000	14.600	15.250
15	14.100	14.750	15.400
16	14.100	14.750	15.400
17	14.250	14.850	15.550
18	14.250	14.850	15.550
19	14.400	15.000	15.700
20	14.400	15.000	15.700
21	14.550	15.150	15.850
22	14.550	15.150	15.850
23	14.700	15.300	16.000
24	14.700	15.300	16.000
25	14.850	15.450	16.150
26	14.850	15.450	16.150
27	15.000	15.650	16.550

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdend enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Brussel, 7 december 2007.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

K. PEETERS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering,

M. KEULEN

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

F. 2007 — 4878

[C — 2007/37220]

7 DECEMBRE 2007. — Arrêté du Gouvernement flamand portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 20;

Vu la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale, modifié en dernier lieu par le décret du 25 avril 2007, notamment l'article 42;

Vu le décret communal du 15 juillet 2005, notamment les articles 116, § 1^{er}, et 313, § 1^{er};

Vu le décret provincial du 9 décembre 2005, notamment l'article 112, § 1^{er}, et l'article 268;

Vu l'arrêté royal du 26 décembre 1938 relatif au régime des pensions du personnel communal, modifié par les arrêtés royaux des 22 décembre 1986, 5 août 1991 et 20 juillet 2000;

Vu l'arrêté royal du 19 avril 1962 relatif à l'octroi d'une allocation pour l'exercice de fonctions supérieures aux agents provinciaux et communaux, modifié par l'arrêté royal du 6 avril 1972;

Vu l'arrêté royal du 19 avril 1962 relatif à l'octroi d'une indemnité de logement aux agents des provinces et des communes;

Vu l'arrêté royal du 12 février 1963 relatif à l'octroi d'une allocation pour prestations exceptionnelles au personnel des provinces et des communes, modifié par les arrêtés royaux des 15 juin 1970, 8 juin 1971, 16 octobre 1975 et 21 août 1979;

Vu l'arrêté royal du 21 juin 1965 fixant les indemnités pour frais de séjour octroyés au personnel provincial et communal, modifié par les arrêtés royaux des 18 février 1974 et 29 août 1991;

Vu l'arrêté royal du 21 décembre 1965 relatif à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires lors du décès d'un agent provincial ou communal, modifié par les arrêtés royaux des 8 mai 1973, 22 juillet 1975 et 27 novembre 1985;

Vu l'arrêté royal du 29 décembre 1965 portant réglementation générale en matière d'indemnité pour frais de parcours résultant de déplacements de service effectués par le personnel des provinces et des communes, modifié par l'arrêté royal du 18 avril 1985;

Vu l'arrêté royal du 18 janvier 1974 fixant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une allocation pour diplôme à certains agents des provinces, des communes, des agglomérations et fédérations de communes, modifié par les arrêtés royaux des 29 janvier 1990, 6 mars 1991, 31 mars 1993 et 20 juin 1994;

Vu l'arrêté royal du 15 janvier 1975 fixant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une allocation pour prestations de travail nocturnes à certains agents des provinces, des communes, des agglomérations de communes et des fédérations de communes, modifié par les arrêtés royaux des 11 janvier 1989, 2 juin 1989 et 20 juin 1994;

Vu l'arrêté royal du 1^{er} octobre 1975 fixant les dispositions générales relatives à l'intervention des provinces, des communes, des agglomérations de communes et des fédérations de communes dans certains frais de transport des membres de leur personnel;

Vu l'arrêté royal du 3 décembre 1975 fixant la limite des dispositions générales relatives à la valorisation pécuniaire des services antérieurs accomplis dans le secteur public par certains agents des provinces et des communes, modifié par l'arrêté royal du 27 novembre 1985;

Vu l'arrêté royal du 17 novembre 1976 fixant la limite des dispositions générales relatives à l'octroi, à certains agents des provinces et des communes, d'une allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes;

Vu l'arrêté royal du 12 avril 1977 fixant les dispositions générales relatives à l'admissibilité des services accomplis par certains agents des provinces, des communes et des agglomérations de communes dans le secteur privé, en qualité de chômeurs occupés par les pouvoirs publics ou comme stagiaires en vertu de la législation sur le stage des jeunes;

Vu l'arrêté royal du 2 juin 1977 fixant la limite des dispositions générales relatives à l'octroi d'une indemnité de déplacement à certains agents des communes affectées par une fusion, une annexion ou une rectification des limites territoriales après le 31 décembre 1976, modifié par l'arrêté royal du 4 décembre 1978;

Vu l'arrêté royal du 2 juin 1977 fixant les dispositions générales relatives au statut pécuniaire des agents provinciaux et communaux bénéficiant d'un congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse;

Vu l'arrêté royal du 23 décembre 1977 fixant le nombre de handicapés que doivent occuper les provinces, les communes, les associations de communes et les agglomérations de communes;

Vu l'arrêté royal du 28 novembre 1990 portant fixation des dispositions générales relatives à l'octroi de chèques-repas à certains agents des provinces et des communes;

Vu l'arrêté royal du 12 février 1993 fixant les dispositions générales relatives à la rémunération par les provinces et les communes de certains agents en congé de maternité;

Vu l'arrêté royal du 20 juillet 1993 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des secrétaires et receveurs des centres publics d'aide sociale, modifié par le décret de la Communauté flamande du 7 juillet 2006;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 février 2006 portant les conditions minimales pour le régime de mandats du personnel communal et provincial et disposition sur la prime linguistique;

Vu le protocole n° 2007/1 du 10 septembre 2007 de la première section du Comité des services publics provinciaux et locaux, sous-section Région flamande et Communauté flamande;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 3 mai 2007;

Vu l'avis du Vlaamse Adviesraad voor Bestuurszaken, donné le 18 octobre 2007;

Vu l'avis n° 43.608/3 du Conseil d'Etat, donné le 23 octobre 2007, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre flamand des Affaires intérieures, de la Politique des Villes, du Logement et de l'Intégration civique;

Après délibération,

Arrête :

TITRE I^{er}. — *Champ d'application et dispositions générales*

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique :

- 1° au personnel communal, visé à l'article 76, § 1^{er}, et à l'article 102, du décret communal;
- 2° au personnel provincial, visé à l'article 74 et à l'article 98 du décret provincial;
- 3° aux secrétaires et receveurs des centres publics d'aide sociale, en ce qui concerne les articles 219, 220, 223 et 226, alinéa deux.

Par dérogation à l'alinéa premier, 1°, s'appliquent au personnel d'un établissement de santé communal financé par l'autorité fédérale, les fonctions, les échelles de traitement et les carrières fonctionnelles, certains régimes pécuniaires et certaines absences, comme au personnel du Centre public d'Aide sociale occupé dans un établissement de santé financé par l'autorité fédérale.

S'appliquent au personnel des structures communales et provinciales agréées d'accueil, de traitement et d'accompagnement de personnes handicapées, par dérogation à l'alinéa premier, 1°, les types de fonctions tels que définis à la réglementation de l'autorité flamande relative à l'agrément et au subventionnement des structures pour personnes handicapées. Pour ce personnel, on choisit les échelles de traitement du présent arrêté qui sont compatibles avec les normes d'agrément et de subventionnement mentionnées.

Art. 2. Dans le présent arrêté, on entend par :

- 1° le décret communal : le décret communal du 15 juillet 2005;
- 2° le décret provincial : le décret provincial du 9 décembre 2005;
- 3° le conseil : le conseil communal pour la commune et le conseil provincial pour la province, chacun en ce qui concerne le statut de son propre personnel;
- 4° l'autorité de désignation :
 - a) le conseil communal, pour le secrétaire communal, le secrétaire communal adjoint et le gestionnaire financier de la commune;
 - b) le conseil provincial, pour le greffier provincial et le gestionnaire financier de la province;
 - c) le conseil communal, pour d'autres membres de l'équipe de management de la commune que les membres du personnel, visés au point a), sauf s'il a délégué sa compétence de désignation en application de l'article 43 du décret communal au collège des bourgmestre et échevins;
 - d) le conseil provincial, pour d'autres membres de l'équipe de management de la province que les membres du personnel, visés au point b), sauf s'il a délégué sa compétence de désignation en application de l'article 43 du décret provincial à la députation;
 - e) le collège des bourgmestre et échevins, pour les autres membres du personnel de la commune, et en application de l'article 106 du décret communal, le secrétaire communal;
 - f) la députation, pour les autres membres du personnel de la province, et en application de l'article 102 du décret provincial, le greffier provincial;
- 5° l'organe exécutif de l'administration : le collège des bourgmestre et échevins pour la commune et la députation pour la province;
- 6° le chef du personnel : le secrétaire communal pour le personnel communal, le greffier provincial pour le personnel provincial et, le cas échéant, le chef de l'agence autonomisée interne communale ou le chef de l'agence autonomisée interne provinciale;
- 7° l'administration : l'administration communale ou l'administration provinciale;
- 8° le membre du personnel : tant le membre du personnel statutaire que le membre du personnel contractuel;
- 9° le membre du personnel statutaire : tout membre du personnel, nommé à titre définitif en régime statutaire par décision unilatérale de l'autorité, ainsi que tout membre du personnel qui, par décision unilatérale de l'autorité, est admis au stage en vue d'une nomination à titre définitif;
- 10° le membre du personnel statutaire en stage : tout membre du personnel qui, par décision unilatérale de l'autorité, est admis au stage en vue d'une nomination à titre définitif;
- 11° le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif : le membre du personnel qui est nommé à titre définitif en régime statutaire par décision unilatérale de l'autorité, également appelé 'nommé à titre définitif' à la section 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- 12° le membre du personnel contractuel : tout membre du personnel engagé sous contrat de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- 13° le membre du personnel contractuel en stage : le membre du personnel contractuel au cours du stage;
- 14° grade : dénomination d'un groupe de fonctions équivalentes ou dénomination pour une fonction spécifique;
- 15° description de fonction : la description du contenu et du profil de la fonction, dont les compétences;
- 16° compétences : les connaissances, aptitudes, caractéristiques de la personnalité et attitudes requises pour l'exercice d'une fonction;
- 17° prestations complètes et à temps plein : portant sur une prestation de trente-huit heures par semaine;
- 18° allocation : un avantage pécuniaire que reçoit le membre du personnel qui fournit des prestations déterminées;
- 19° indemnité : une intervention financière en compensation des frais effectivement exposés par le membre du personnel;
- 20° avantages sociaux : tous les avantages en nature ou en espèces que les administrations octroient aux membres du personnel;

21° indice de santé : l'indice des prix qui est calculé pour l'application de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30 mars 1994 portant dispositions sociales; Les allocations, indemnités et avantages sociaux à 100 % sont liés à l'indice-pivot 138,01;

22° sursalaire : supplément par rapport au salaire normal.

TITRE II. — *Le cadre organique*

Art. 3. Les dispositions du titre II ne s'appliquent pas au secrétaire communal, au secrétaire communal adjoint, au gestionnaire financier de la commune, au greffier provincial et au gestionnaire financier de la province.

Art. 4. Le cadre organique mentionne le nombre d'emplois par grade. Ce nombre est exprimé en équivalents à temps plein.

Art. 5. § 1^{er}. Le cas échéant, le cadre organique reflète la distinction entre les emplois statutaires d'une part et les emplois contractuels, institués en application de l'article 104, § 2, 3° à 6° inclus, du décret communal et l'article 100, § 2, 3° à 6° inclus, du décret provincial, d'autre part.

Les emplois contractuels, mentionnés à l'alinéa premier, comprennent tant les emplois permanents que les emplois temporaires institués pour des projets.

§ 2. Le cadre organique comprend, le cas échéant :

1° les emplois destinés :

a) à l'agence autonomisée interne;

b) aux districts;

c) aux cabinets des bourgmestre et échevins ou du gouverneur provincial et des députés et pour les groupes au conseil, conformément à l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 janvier 2007 réglant le recrutement et la mise à disposition du personnel de cabinet et des groupes dans les communes et provinces;

2° les emplois statutaires occupés qui sont en surnombre ou qui font l'objet d'un autre classement en rangs au sein du cadre organique.

Art. 6. Les grades sont divisés en cinq niveaux. A l'exception des niveaux D et E, les niveaux correspondent à un diplôme requis d'un certain niveau d'enseignement.

Les niveaux et les diplômes ou certificats correspondants sont les suivants :

1° niveau A : soit un diplôme de master, soit un diplôme de l'enseignement universitaire ou un diplôme d'enseignement supérieur de deux cycles assimilé à l'enseignement universitaire;

2° niveau B : soit un diplôme de bachelor, soit un diplôme d'enseignement supérieur d'un cycle ou d'enseignement y assimilé;

3° niveau C : un diplôme d'enseignement secondaire ou d'enseignement y assimilé;

4° niveau D : aucun diplôme requis;

5° niveau E : aucun diplôme requis.

Art. 7. Par niveau, les grades sont classés hiérarchiquement en rangs. Chaque rang est indiqué par deux ou trois lettres. La majuscule indique le niveau, la minuscule situe le rang dans ce niveau. Les rangs indiquent le poids relatif des emplois au sein du niveau.

Les rangs par niveau sont les suivants :

1° au niveau A :

a) pour le grade de base : Av;

b) pour les grades supérieurs, en ordre ascendant : Ax, Ay et Az;

c) pour les grades de base spécifiques d'ingénieur civil, de bio-ingénieur, de médecin ou de pharmacien : Avb;

d) au besoin, pour les grades de base du personnel scientifique dans des établissements scientifiques et dans les musées agréés en vertu de la réglementation flamande en matière d'agrément et de subventionnement de musées au niveau communautaire : Avb;

e) pour les grades spécifiques supérieurs, en ordre ascendant : Axb, Ayb;

f) au besoin, pour les grades supérieurs du personnel scientifique dans des établissements scientifiques et dans les musées agréés en vertu de la réglementation flamande en matière d'agrément et de subventionnement de musées au niveau communautaire : Axb, Ayb;

2° au niveau B :

a) pour le grade de base : Bv;

b) pour le grade supérieur : Bx;

3° au niveau C :

a) pour le grade de base : Cv;

b) pour le grade supérieur : Cx;

4° au niveau D :

a) pour le grade de base : Dv;

b) pour le grade technique supérieur : Dx;

5° au niveau E : Ev.

Sans préjudice de l'application de l'article 1^{er}, alinéas deux et trois, aucun autre rang ne peut être institué.

Un emploi est situé dans un grade sur la base de la description de fonction.

TITRE III. — La carrière**CHAPITRE I^{er}. — Les procédures pour pourvoir aux emplois**

Art. 8. § 1^{er}. Sans préjudice de l'application des règles spécifiques par procédure, il est pourvu à un emploi vacant, quel que soit son classement en rang, de l'une des manières suivantes :

- 1° par une procédure de recrutement;
- 2° par une procédure de promotion;
- 3° par la procédure de mobilité interne du personnel;
- 4° par une combinaison des procédures visées aux points 1° et 2°, 1° et 3°, 2° et 3° ou aux points 1°, 2° et 3°.

Dans le cas de la procédure de recrutement, des personnes extérieures à l'administration ainsi que des personnes au service de l'administration sont invitées à poser leur candidature pour l'emploi.

Dans le cas de la procédure de promotion et la procédure de mobilité interne du personnel, seuls les membres du personnel au service de l'administration sont invités à poser leur candidature pour l'emploi.

§ 2. L'autorité de désignation déclare l'emploi vacant.

Lors de la déclaration de vacance de l'emploi, l'autorité de désignation détermine la ou les procédure(s) selon la(les)quelle(s) il sera pourvu à l'emploi.

Art. 9. Par dérogation à l'article 8, § 1^{er}, alinéa premier, et § 2, alinéa deux, le conseil peut établir que certains emplois sont uniquement ou prioritairement pourvus :

- 1° par une procédure de promotion;
- 2° par une procédure de mobilité interne du personnel;
- 3° par la combinaison d'une procédure de promotion et de la procédure de mobilité interne du personnel;
- 4° par une procédure de promotion ou une procédure de mobilité interne du personnel.

Uniquement si le conseil a établi la possibilité de choix, visée au point 4°, l'autorité de désignation détermine quelle procédure des deux sera d'application.

CHAPITRE II. — Le recrutement**Section I^{re}. — Les conditions d'admission générales et les conditions de recrutement**

Art. 10. Pour avoir accès à une fonction auprès d'une administration, le candidat doit :

- 1° avoir un comportement correspondant aux exigences de la fonction sollicitée;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° a) pour une fonction statutaire : être belge si l'exercice de la fonction implique un concours direct ou indirect à l'exercice de l'autorité publique ou comporte des activités tendant à sauvegarder les intérêts de l'administration ou, dans les autres cas, être belge ou citoyen d'un Etat membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse;
- b) pour une fonction contractuelle : être belge si l'exercice de la fonction implique un concours direct ou indirect à l'exercice de l'autorité publique ou comporte des activités tendant à sauvegarder les intérêts de l'administration;
- 4° posséder l'aptitude médicale requise pour l'exercice de la fonction, conformément à la législation relative au bien-être des travailleurs au travail.

Le comportement adéquat, visé au point 1°, sera contrôlé à l'aide d'un extrait du casier judiciaire. Si ce dernier comporte des mentions défavorables, le candidat peut en présenter une explication écrite.

L'aptitude médicale du candidat, visée au point 4°, doit être établie au moment défini dans la législation relative au bien-être des travailleurs au travail.

Art. 11. § 1^{er}. Pour être éligible au recrutement, le candidat doit :

- 1° répondre à l'exigence concernant la connaissance de la langue, imposée par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966;
- 2° réussir à la procédure de sélection.

§ 2. En outre, le candidat doit :

- 1° pour les fonctions des grades de base des niveaux A, B et C : remplir l'exigence relative au diplôme qui vaut pour le niveau auquel se situe la fonction;
- 2° pour les fonctions des rangs supérieurs des niveaux A, B et C :
 - a) remplir l'exigence relative au diplôme, visée au point 1°;
 - b) disposer d'un nombre minimal d'années d'expérience professionnelle;
- 3° pour une fonction du rang technique supérieur du niveau D : disposer d'un nombre minimal d'années d'expérience professionnelle.

Seuls les diplômes mentionnés par niveau en annexe I^{re} du présent arrêté, sont pris en compte lors du recrutement.

Le conseil peut arrêter des conditions de recrutement complémentaires.

Art. 12. Le conseil peut arrêter que l'exigence relative au diplôme, qui vaut comme règle pour les niveaux A, B et C, est supprimée exceptionnellement et sur la base de critères objectifs fixés préalablement, à condition que :

- 1° la fonction ne requière, ni sur la base de la description de fonction, ni en vertu d'une réglementation de l'autorité supérieure, un diplôme spécifique, et que le niveau général des capacités et le potentiel des candidats soient plus importants qu'un diplôme;
- 2° la suppression de l'exigence relative au diplôme soit compensée par une exigence en matière d'expérience professionnelle pertinente;
- 3° une procédure de sélection spécifique soit fixée et que les candidats y réussissent.

Le cas échéant, l'autorité de désignation décide de ne pas imposer d'exigence relative au diplôme pour la déclaration de vacance de la fonction.

Art. 13. Par dérogation à l'article 11, § 1^{er}, 2°, le conseil peut arrêter que les candidats qui ont déjà réussi à des épreuves de sélection équivalentes pour une fonction auprès de l'administration dans le même grade que celui de la fonction vacante, sont exemptés de la participation aux épreuves de sélection.

Le membre du personnel occupé dans une fonction à temps partiel après avoir réussi aux épreuves de sélection, est exempté de nouvelles épreuves de sélection si les prestations hebdomadaires dans cette fonction sont étendues ou si la fonction devient une fonction à temps plein.

Section II. — La procédure de recrutement

Art. 14. § 1^{er}. Tout recrutement est précédé d'une publication externe de la vacance d'emploi comportant un appel aux candidats. Le conseil arrête les règles générales de la publication externe des vacances d'emploi.

Après la déclaration de vacance d'une ou plusieurs fonctions, l'autorité de désignation établit le contenu de l'avis de vacance d'emploi, et choisit les canaux de publication appropriés sur la base des règles générales fixées par le conseil.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} ne s'appliquent pas si, lors de la déclaration de vacance, l'autorité de désignation décide de faire appel à une réserve de recrutement existante qui vaut pour la vacance d'emploi.

Les dispositions du § 1^{er} ne s'appliquent pas non plus si les prestations hebdomadaires d'un emploi à temps partiel dans le cadre organique sont étendues, ou si cet emploi est transféré en un emploi à temps plein. Si plusieurs membres du personnel travaillent à temps partiel dans un emploi du même grade, l'autorité de désignation adresse un appel à ces membres du personnel pour l'accomplissement des heures supplémentaires. Elle fait son choix sur la base d'une comparaison des candidatures.

Art. 15. Compte tenu de la raison, le conseil établit le délai minimal général en vigueur entre la date de publication de la vacance d'emploi et la date limite d'introduction des candidatures.

Art. 16. Tout recrutement est précédé d'une procédure de sélection.

Art. 17. § 1^{er}. Le conseil détermine dans quel délai les candidats doivent fournir la preuve qu'ils remplissent l'exigence relative au diplôme.

Le conseil détermine dans quel délai les candidats doivent fournir la preuve qu'ils remplissent les conditions d'admission générales, visées à l'article 10, 1° à 3° inclus, ainsi que les autres conditions de recrutement, à l'exception de la sélection.

§ 2. L'autorité de désignation apprécie la validité des candidatures introduites et des preuves fournies, visées au § 1^{er}, alinéas premier et deux, sauf si le conseil est l'autorité de désignation. Dans ce cas, l'organe exécutif de l'administration apprécie la validité.

Sur la base de cette appréciation, il est décidé quels candidats sont admis définitivement à la procédure de sélection. Les candidats qui sont refusés, en sont informés par écrit avec mention du motif du refus.

Pour la participation à la procédure de sélection, un double ou une copie ordinaire des preuves, visées au § 1^{er}, suffit. Des copies déclarées conformes éventuelles sont uniquement demandées aux candidats qui ont réussi à la sélection.

Section III. — La procédure de sélection

Art. 18. La sélection est effectuée sur la base de critères de sélection et à l'aide d'une ou plusieurs techniques de sélection. Les critères de sélection et les techniques de sélection sont alignés sur la description de la fonction. Pour les fonctions du même grade, les techniques de sélection sont équivalentes.

Une commission de sélection composée uniquement d'experts, effectue la sélection. Au moins un tiers des membres de la commission de sélection sont des experts extérieurs à la propre administration. Le conseil peut arrêter que l'autorité de désignation peut déroger exceptionnellement à ce nombre minimal de membres de la commission externes en raison de la spécificité des fonctions. Le cas échéant, l'autorité de désignation motive son choix de déroger à la règle générale.

Les membres du conseil et de l'organe exécutif de l'administration ne peuvent pas être membre d'une commission de sélection dans une procédure de sélection pour leur propre administration. Le secrétaire communal qui, en application de l'article 58 du décret communal, et le greffier provincial qui, en application de l'article 58 du décret provincial, a la compétence d'autorité de désignation, ne peut pas faire partie de la commission de sélection.

Le conseil arrête les règles générales des sélections.

Art. 19. § 1^{er}. Avant le début d'une sélection et dans les limites des règles générales arrêtées par le conseil en application de l'article 18, l'autorité de désignation établit la procédure de sélection concrète. Elle arrête :

- 1° les critères de sélection;
- 2° le choix des techniques de sélection, dont le cas échéant, l'utilisation d'une technique de sélection fiable pour la présélection;
- 3° le déroulement de la sélection;
- 4° le résultat minimal pour être considéré comme avoir réussi à la clôture de la procédure de sélection et, le cas échéant, le résultat minimal pour être admis à la phase suivante de la procédure de sélection;
- 5° la composition et le fonctionnement de la commission de sélection;
- 6° la nature de la procédure de sélection, à savoir :
 - a) une procédure de sélection résultant en une forme de classement contraignant de candidats réussis ou déclarés aptes sur la base de leur résultat final;
 - b) une procédure de sélection résultant uniquement en une liste des candidats réussis ou déclarés aptes.

Lors de l'application du point 6°, b), l'autorité de désignation choisit un candidat de la liste des candidats réussis ou déclarés aptes, et elle motive explicitement son choix.

§ 2. Si l'autorité de désignation choisit une combinaison de la procédure de recrutement et de la procédure de promotion, et l'application simultanée de celles-ci, les candidats externes et internes sont soumis aux mêmes épreuves de sélection. Des épreuves de connaissances écrites éventuelles ayant le même contenu, sont subies au même moment.

Pour l'application de l'article 12 la procédure de sélection comprend, outre un ou plusieurs tests de compétences axés sur la fonction, également un test de niveau ou de capacité, qui examine si les candidats sont capables de fonctionner au niveau auquel se situe la fonction. Les candidats doivent réussir tant au test de niveau ou de capacité qu'aux tests de compétences axés sur la fonction.

Art. 20. Par dérogation à l'article 18, alinéa deux, le conseil peut arrêter que les sélections sont sous-traitées en tout ou en partie à un bureau de sélection externe agréé. Le cas échéant, le bureau de sélection effectue la sélection conformément au statut et à la mission spécifique de l'administration.

Pour le test de niveau ou de capacité, visé à l'article 19, § 2, alinéa deux, la réalisation de la sélection par un bureau de sélection externe agréé est obligatoire.

Art. 21. Les candidats sont notifiés par écrit du résultat de la sélection.

Section IV. — Réserves de recrutement

Art. 22. § 1^{er}. Le conseil peut prévoir la constitution de réserves de recrutement. Il arrête les règles pour les réserves de recrutement. Il détermine :

- 1° la durée de validité maximale des réserves de recrutement, y compris de la prolongation éventuelle;
- 2° les règles selon lesquelles les candidats maintiennent ou perdent leur insertion dans la réserve de recrutement.

§ 2. Lors de la déclaration de vacance, l'autorité de désignation décide de la constitution d'une réserve de recrutement et de sa durée de validité.

Section V. — Dispositions spécifiques pour le recrutement du secrétaire communal, du secrétaire communal adjoint, du gestionnaire financier de la commune, du greffier provincial et du gestionnaire financier de la province

Art. 23. Le conseil arrête la description de fonction pour la fonction de secrétaire communal, de secrétaire communal adjoint, de gestionnaire financier de la commune, de greffier provincial et de gestionnaire financier de la province.

Art. 24. § 1^{er}. Si la fonction de secrétaire communal, de secrétaire communal adjoint ou de greffier provincial est pourvu par recrutement, le candidat doit être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A.

Le conseil établit une procédure de sélection conformément aux dispositions de l'article 19, § 1^{er}. Les techniques de sélection comportent au moins un test examinant les capacités de management et de direction des candidats. La réalisation du test est confiée à un bureau de sélection externe agréé.

§ 2. Si la fonction de gestionnaire financier de la commune ou de gestionnaire financier de la province est pourvu par recrutement, le candidat doit être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A.

Le conseil établit une procédure de sélection conformément aux dispositions de l'article 19, § 1^{er}. Les techniques de sélection comportent au moins une épreuve examinant l'intelligence financière-économique du candidat.

Section VI. — Dispositions spécifiques pour le recrutement dans les emplois institués en exécution de mesures en faveur de l'emploi des autorités supérieures, et dans certains emplois temporaires

Art. 25. Pour le recrutement dans des emplois contractuels institués en exécution de mesures en faveur de l'emploi des autorités supérieures dont la durée d'emploi est indéterminée, le conseil peut arrêter que les dispositions des sections II et III sont remplacées par une procédure de recrutement et de sélection spécifique, qui est adaptée au groupe cible.

Art. 26. Le conseil peut arrêter que l'article 11, § 1^{er}, 2°, et les dispositions des sections II et III ne s'appliquent pas au remplacement temporaire de membres du personnel absents par des membres du personnel contractuels tels que visés à l'article 104, § 2, 2° du décret communal et à l'article 100, § 2, 2° du décret provincial.

Art. 27. Le conseil définit la procédure de recrutement et la procédure de sélection pour l'accès aux emplois contractuels, dans une mesure d'emploi des autorités supérieures ou non, dont la durée d'emploi est limitée à un ou deux ans au maximum.

Section VII. — Le recrutement de personnes handicapées du travail

Art. 28. Au moins 2 % du nombre total d'emplois au sein de l'administration est occupé par des personnes handicapées du travail, qui remplissent une des conditions suivantes :

1° elles sont enregistrées auprès de la "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap" (Agence flamande pour personnes handicapées), anciennement le 'Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap' (Fonds flamand pour l'Intégration sociale des Personnes handicapées);

2° elles sont reconnues comme personnes handicapées par le 'Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding' (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle);

3° elles sont admissibles à l'allocation de remplacement de revenus ou une allocation d'intégration octroyées à des personnes handicapées en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

4° elles sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

5° elles sont la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et peuvent certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % par une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Fonds des Maladies professionnelles ou du Service de Santé administratif ou son ayant cause dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public;

6° elles ont obtenu leur certificat ou diplôme le plus élevé dans l'enseignement secondaire spécial.

Art. 29. Le conseil détermine le nombre de fonctions conformément au pourcentage visé à l'article 28. Il peut prévoir que des fonctions seront réservées aux personnes handicapées du travail afin d'atteindre le nombre fixé. Pour ces fonctions réservées, l'autorité de désignation lance un appel aux candidats agréés par le biais du 'Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding' et examine, en collaboration avec ce dernier, quels candidats sont admissibles au recrutement.

Art. 30. Les candidats doivent remplir les conditions d'admission générales ainsi que les conditions de recrutement. Lors de l'application des épreuves de sélection, il est remédié aux obstacles liés au handicap par des adaptations raisonnables.

Le conseil peut arrêter que les candidats aux fonctions réservées, visées à l'article 29, doivent réussir à une procédure de sélection adaptée, qui est axée sur la fonction.

Section VIII. — L'entrée en service

Art. 31. L'autorité de désignation détermine la date ou le délai d'entrée en service du membre du personnel sélectionné.

Le membre du personnel prête le serment, visé à l'article 106, alinéa trois, du décret communal, et à l'article 102, alinéa trois, du décret provincial, au moment de son entrée en service.

CHAPITRE III. — *Le stage en vue d'une nomination à titre définitif*

Section I^{re}. — Disposition générale

Art. 32. Le stage vise l'intégration du membre du personnel statutaire en stage dans l'administration ainsi que son orientation dans sa fonction, et permet à l'autorité de désignation de vérifier l'aptitude du membre du personnel à la fonction.

Les accords nécessaires sont conclus avec le membre du personnel en vue de son intégration dans l'administration et son orientation dans la fonction.

Section II. — La durée du stage et l'évaluation au cours du stage

Art. 33. Le conseil arrête la durée du stage, compte tenu des dispositions de l'article 32. Il détermine quelles formes d'absence résultent en une prolongation du stage.

Art. 34. Les services qu'un candidat a prestés de manière ininterrompue jusqu'à la date de la désignation statutaire en stage à titre temporaire auprès de l'administration, dans la même fonction que celle à laquelle il est désigné, sont pris en compte pour le stage, à condition que le membre du personnel ait fait l'objet d'un résultat d'évaluation favorable.

Art. 35. § 1^{er}. Le conseil arrête les règles de l'évaluation au cours du stage.

Le membre du personnel statutaire en stage reçoit une rétroaction concernant son fonctionnement au cours du stage. Avant la fin du stage, une évaluation finale du stage aura lieu.

Le résultat de l'évaluation finale du stage est favorable ou défavorable.

Le conseil peut arrêter que l'évaluateur peut proposer une prolongation du stage s'il paraît de l'évaluation finale que la durée du stage ne suffit pas pour obtenir un résultat d'évaluation fondé. La prolongation peut être appliquée une seule fois.

§ 2. Si la durée du stage est de six mois ou plus, le conseil peut arrêter, par dérogation au § 1^{er}, que le membre du personnel statutaire en stage sera soumis à une évaluation intérimaire avant la fin du stage. Le cas échéant, l'évaluation intérimaire ne sera effectuée qu'après une période d'au moins trois mois.

Art. 36. Le conseil peut arrêter que le membre du personnel statutaire en stage qui a obtenu un résultat défavorable de l'évaluation intérimaire, visée à l'article 35, § 2, sera licencié.

Le membre du personnel statutaire en stage qui, à l'expiration du stage, n'entre pas en ligne de compte pour une nomination à titre définitif sur la base du résultat défavorable de l'évaluation finale, sera licencié.

Le licenciement, visé aux alinéas premier et deux, sera donné conformément aux dispositions de l'article 108, § 1^{er}.

Art. 37. A l'expiration du stage, le membre du personnel statutaire en stage conserve sa qualité de membre du personnel en stage jusqu'à ce que l'autorité de désignation décide de la nomination à titre définitif ou du licenciement. L'autorité de désignation prend sa décision sans délai.

Section III. — La nomination à titre définitif

Art. 38. Le membre du personnel statutaire en stage est nommé à titre définitif à condition de :

1° remplir les conditions d'admission générales et les conditions de recrutement applicables à l'emploi;

2° d'avoir accompli avec succès le stage.

Le membre du personnel est nommé à titre définitif dans la fonction à laquelle il a été désigné en stage.

CHAPITRE IV. — *L'évaluation du membre du personnel au cours du stage*

Section I^{re}. — Dispositions générales

Art. 39. Le présent chapitre ne s'applique pas à l'évaluation du secrétaire communal, du secrétaire communal adjoint, du gestionnaire financier de la commune, du greffier provincial et du gestionnaire financier de la province.

Au cours de leur carrière, les membres du personnel sont soumis à l'évaluation, visée à l'article 113 du décret communal et à l'article 109 du décret provincial. Le conseil peut arrêter que les membres du personnel contractuels ayant une durée d'emploi limitée, ne sont pas soumis à l'évaluation.

Art. 40. Les évaluateurs consignent l'évaluation dans un rapport d'évaluation descriptif qualitatif, qui soutient le résultat d'évaluation de manière décisive.

Art. 41. Les membres du personnel sont informés de tous les aspects du régime d'évaluation et des critères d'évaluation applicables à eux.

Les membres du personnel reçoivent une rétroaction intérimaire sur leur fonctionnement. Le conseil arrête les modalités de cette rétroaction.

Section II. — La durée des périodes d'évaluation et les critères d'évaluation.

Art. 42. § 1^{er}. Le conseil arrête la durée de la période d'évaluation, qui est d'un an au minimum et de deux ans au maximum.

Il détermine le délai minimal que le membre du personnel doit effectivement avoir presté au sein de la période d'évaluation afin d'entrer en ligne de compte pour une évaluation.

L'évaluation est reportée pour un délai à fixer par le conseil, si le membre du personnel ne répond pas au délai minimal de prestation au cours de la période d'évaluation. Jusqu'à ce moment, le membre du personnel conserve le résultat d'évaluation de la période d'évaluation précédente.

§ 2. L'évaluation concerne la période suivant la période d'évaluation précédente.

Le conseil peut arrêter que, par dérogation à la durée fixée des périodes d'évaluation, une évaluation spécifique à titre intérimaire soit effectuée dans le cadre d'une procédure de promotion ou d'une procédure de mobilité interne du personnel.

Art. 43. L'évaluation est effectuée sur la base de critères d'évaluation fixés préalablement. Les critères d'évaluation correspondent aux descriptions de fonction et aux objectifs de l'administration.

Lors de l'établissement des critères d'évaluation pour l'évaluation de personnes handicapées du travail, visées à l'article 28, il est tenu compte du handicap si nécessaire.

Section III. — Les évaluateurs et le déroulement de l'évaluation

Art. 44. Le membre du personnel est évalué par au moins un dirigeant qui est de préférence le dirigeant direct.

Le conseil détermine les conditions qu'un évaluateur doit remplir pour pouvoir évaluer. Le conseil règle la coopération entre les évaluateurs s'il y a plusieurs évaluateurs.

Art. 45. § 1^{er}. L'évaluation va de pair avec un entretien d'évaluation entre l'évaluateur et le membre du personnel.

L'évaluateur reprend ses conclusions dans un rapport d'évaluation tel que visé à l'article 40. Le membre du personnel reçoit le rapport d'évaluation et le signe pour prise de connaissance. Le membre du personnel peut formuler des observations sur son évaluation dans le rapport d'évaluation.

§ 2. Le rapport d'évaluation est repris dans le dossier individuel du personnel.

Le membre du personnel a le droit de consulter son dossier d'évaluation personnel et, à sa demande, en reçoit une copie. Le membre du personnel reçoit une copie de son évaluation.

Art. 46. Le conseil fixe le délai dans lequel :

1° le membre du personnel rend le rapport d'évaluation signé et ses éventuelles observations à son évaluateur;

2° le processus d'évaluation, à l'exception de la décision sur la conséquence de l'évaluation, visée à l'article 49, et à l'exception de la procédure de recours, visée à l'article 50, doit être finalisé.

Le chef du personnel assure l'organisation interne du processus d'évaluation dans les délais fixés par le conseil.

Section IV. — Les résultats d'évaluation et les conséquences de l'évaluation

Art. 47. § 1^{er}. Le résultat d'évaluation est favorable ou défavorable.

Le conseil peut subdiviser le résultat d'évaluation favorable en des résultats d'évaluation positifs, et le résultat d'évaluation défavorable en des résultats d'évaluation négatifs.

§ 2. Le membre du personnel ayant obtenu un résultat d'évaluation favorable qui dispose de l'ancienneté barémique requise, obtient l'échelle de traitement suivante de la carrière fonctionnelle.

Le membre du personnel ayant obtenu un résultat d'évaluation défavorable, n'a pas droit à l'échelle de traitement suivante de la carrière fonctionnelle, même s'il dispose de l'ancienneté barémique requise. Le membre du personnel n'obtient cette échelle de traitement que s'il fait l'objet d'un résultat d'évaluation favorable au terme d'une période d'évaluation suivante.

Par dérogation à l'alinéa deux, le conseil peut arrêter que le membre du personnel obtient l'échelle de traitement suivante de la carrière fonctionnelle s'il obtient un résultat d'évaluation favorable pour une évaluation intérimaire qui est effectuée dès l'expiration de la moitié de la période d'évaluation suivante.

Art. 48. Sans préjudice de l'application de l'article 47, le conseil peut attacher d'autres conséquences positives au résultat d'évaluation favorable et d'autres conséquences négatives au résultat d'évaluation défavorable, y compris le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle.

Le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle n'est possible que s'il paraît manifestement d'une évaluation intérimaire que le membre du personnel ne donne toujours pas satisfaction après les mesures appropriées visant à améliorer le mode de fonctionnement, visées à l'article 114 du décret communal et à l'article 110 du décret provincial. L'évaluation intérimaire est effectuée après un délai d'au moins une demi-année qui suit la notification au membre du personnel du résultat d'évaluation défavorable.

Art. 49. § 1^{er}. Le chef du personnel décide de l'application des conséquences positives, visées aux articles 47 et 48, et de l'application des conséquences négatives, à l'exception du licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle, visées aux articles 47 et 48. Sa décision est basée sur une proposition des évaluateurs. Pour les membres du personnel dont il est l'évaluateur, le chef du personnel lui-même formule la conséquence souhaitée, sur laquelle sera basée sa décision.

Le membre du personnel et son évaluateur sont informés de cette décision dans un délai à fixer par le conseil.

§ 2. Le chef du personnel formule la proposition motivée de licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle sur la base du rapport d'évaluation de l'évaluation intérimaire, visée à l'article 48, alinéa deux.

Le membre du personnel et son évaluateur en sont informés dans un délai à fixer par le conseil.

§ 3. L'autorité de désignation décide du licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle. Elle entend préalablement le membre du personnel.

Le licenciement du membre du personnel nommé à titre définitif se déroule selon les règles visées à l'article 108, § 2.

Section V. — Le recours contre l'évaluation défavorable

Art. 50. § 1^{er}. Le conseil établit une instance de recours auprès de laquelle le membre du personnel peut introduire un recours. Le membre du personnel peut introduire un recours contre :

1° l'évaluation conclue par le résultat d'évaluation défavorable ou, si le résultat d'évaluation défavorable a été subdivisé en des résultats d'évaluation négatifs en application de l'article 47, § 1^{er}, alinéa deux, l'évaluation conclue par un résultat d'évaluation négatif;

2° si le résultat d'évaluation favorable était subdivisé en des résultats d'évaluation positifs en application de l'article 47, § 1^{er}, alinéa deux, l'évaluation conclue par le résultat d'évaluation positif que le membre du personnel ne considère pas suffisamment positif.

Le conseil détermine la composition de l'instance de recours. Les membres du conseil et de l'organe exécutif de l'administration, ainsi que l'évaluateur du membre du personnel qui introduit un recours, ne peuvent pas en faire partie.

§ 2. L'instance de recours examine le recours et entend l'évaluateur et le membre du personnel. L'examen résulte en un avis motivé au chef du personnel confirmant ou adaptant l'évaluation et le résultat d'évaluation. Sur la base de l'avis, le chef du personnel décide s'il confirme ou adapte l'évaluation existante et le résultat d'évaluation. Il informe le membre du personnel, l'évaluateur et l'instance de recours de sa décision.

Le chef du personnel ne peut pas prendre de décision sur l'octroi d'une conséquence négative de l'évaluation, visée à l'article 49, § 1^{er}, ni formuler une proposition sur le licenciement, visé à l'article 49, § 2, avant le traitement du recours contre une évaluation défavorable et avant qu'il ait décidé d'adapter ou non l'évaluation.

§ 3. Le conseil arrête les règles de la procédure en la matière. Il détermine au moins :

1° le délai d'introduire un recours;

2° la manière dont le membre du personnel et l'évaluateur sont entendus, et le délai applicable;

3° le délai dans lequel l'avis motivé doit être formulé;

4° le délai dans lequel le chef du personnel doit décider de confirmer ou d'adapter l'évaluation et le résultat d'évaluation;

5° le délai et les règles de notification de la décision finale concernant l'évaluation au membre du personnel, à l'évaluateur et à l'instance de recours.

Si, dans un recours tel que visé au § 1^{er}, 1°, l'instance de recours ne formule pas d'avis dans le délai fixé par le conseil, le résultat d'évaluation est favorable, et le chef du personnel adapte l'évaluation et le résultat d'évaluation dans ce sens. Si, dans un tel recours, le chef du personnel ne prend pas de décision concernant la confirmation ou l'adaptation de l'évaluation et du résultat d'évaluation dans le délai fixé par le conseil, l'évaluation et le résultat d'évaluation sont favorables.

Si, dans un recours tel que visé au § 1^{er}, 2°, l'instance de recours ne formule pas d'avis dans le délai fixé par le conseil, le membre du personnel reçoit le résultat d'évaluation qui se situe à un échelon plus positif que le résultat d'évaluation obtenu antérieurement, et le chef du personnel adapte l'évaluation et le résultat d'évaluation dans ce sens. Si, dans un tel recours, le chef du personnel ne prend pas de décision concernant la confirmation ou l'adaptation de l'évaluation et du résultat d'évaluation dans le délai fixé par le conseil, le membre du personnel reçoit le résultat d'évaluation qui se situe à un échelon plus positif que le résultat d'évaluation obtenu antérieurement.

Section V. — Dispositions spécifiques pour l'évaluation du secrétaire communal, du secrétaire communal adjoint, du gestionnaire financier de la commune, du greffier provincial et du gestionnaire financier de la province

Art. 51. § 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 115, alinéa deux, du décret communal et de l'article 111, alinéa deux, du décret provincial, le conseil arrête les éléments suivants pour l'évaluation du secrétaire communal, du secrétaire communal adjoint, du gestionnaire financier de la commune, du greffier provincial et du gestionnaire financier de la province :

1° l'évaluation au cours du stage;

2° la durée des périodes d'évaluation, qui est la même que pour les autres membres du personnel;

3° les critères d'évaluation;

4° les résultats d'évaluation et les éventuelles conséquences.

Le conseil détermine la manière dont les experts externes sont associés à la gestion du personnel lors de l'établissement des critères d'évaluation, ainsi que la manière dont ils recueillent les informations nécessaires pour l'établissement du rapport préparatoire, visé à l'article 115, alinéa deux, du décret communal et à l'article 111, alinéa deux, du décret provincial.

§ 2. Les critères d'évaluation sont fixés pour :

1° le secrétaire communal et le greffier provincial : après concertation des titulaires avec le collège des bourgmestre et échevins ou la députation;

2° le secrétaire communal adjoint : après concertation du secrétaire communal adjoint avec le secrétaire communal et le collège des bourgmestre et échevins;

3° le gestionnaire financier de la commune et le gestionnaire financier de la province : après concertation avec le secrétaire communal ou le greffier provincial et le collège des bourgmestre et échevins ou la députation.

§ 3. L'indépendance dont disposent le gestionnaire financier de la commune et le gestionnaire financier de la province pour exécuter certaines tâches, visées au décret communal et au décret provincial, ne peut pas faire l'objet d'une évaluation. La mesure dans laquelle ils s'engagent à exécuter ces tâches constitue toutefois un point d'intérêt dans l'évaluation.

Art. 52. Le conseil règle la rétroaction intérimaire sur le mode de fonctionnement entre :

1° le secrétaire communal ou le greffier provincial et le collège des bourgmestre et échevins ou la députation;

2° le secrétaire communal adjoint d'une part et le collège des bourgmestre et échevins et le secrétaire communal d'autre part;

3° le gestionnaire financier de la commune d'une part et le collège des bourgmestre et échevins et le secrétaire communal d'autre part;

4° le gestionnaire financier de la province d'une part et la députation et le greffier provincial d'autre part.

Art. 53. Le conseil peut arrêter qu'une évaluation défavorable résulte en le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle.

Le licenciement n'est possible que s'il paraît manifestement d'une évaluation intérimaire après une période d'au moins une demi-année qui suit la notification du résultat d'évaluation défavorable au titulaire, qu'il ne donne toujours pas de satisfaction. Les dispositions de l'article 49, § 3, s'appliquent par analogie.

CHAPITRE VI. — *La formation du personnel*

Art. 54. § 1^{er}. Pour l'exécution du droit à la formation et du devoir de formation, visés à l'article 111 du décret communal et à l'article 107 du décret provincial, on entend par formation : tout parcours d'apprentissage accompagné et structuré, qu'il soit organisé à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration, quelle que soit sa durée et qu'il soit organisé individuellement ou en groupe.

Chaque administration a son responsable de la formation. En collaboration avec le chef du personnel, le responsable de la formation assure la concrétisation du droit à la formation et du devoir de formation sur la base des besoins de formation constatés.

§ 2. Le conseil établit un règlement de formation. Le règlement de formation règle entre autres :

- 1° la formation au cours du stage;
- 2° les obligations des membres du personnel en cas de participation à une activité de formation;
- 3° les facilités qui sont accordées aux membres du personnel s'ils suivent une formation, autres que celles fixées au § 3;
- 4° les critères généraux sur la base desquels des demandes de formation sont refusées.

§ 3. Une dispense de service est accordée au membre du personnel pour toutes les activités de formation internes ou externes auxquelles il participe, et les périodes d'absence sont assimilées à des périodes d'activité de service.

Le conseil peut arrêter qu'une dispense de service est accordée au membre du personnel qui participe de sa propre initiative à des activités de formation internes ou externes. Les périodes d'absence sont assimilées à des périodes d'activité de service dans ce cas aussi.

§ 4. L'administration prend en charge les frais de participation aux activités de formation imposées. Ces frais comprennent également les frais de déplacement au départ de et vers le lieu où l'activité de formation est organisée.

Le conseil peut arrêter que les frais de participation à des activités de formation non imposées mais bien autorisées sont payés de la même façon.

CHAPITRE VII. — *Les anciennetés administratives du membre du personnel*

Art. 55. Par anciennetés administratives, on entend les anciennetés utilisées pour le déroulement de la carrière.

Les anciennetés administratives suivantes s'appliquent au membre du personnel :

- 1° l'ancienneté de grade;
- 2° l'ancienneté de niveau;
- 3° l'ancienneté de service;
- 4° l'ancienneté barémique.

L'ancienneté de grade, de niveau et de service correspond aux services effectifs prestés auprès d'une autorité.

Par services effectifs, on entend tous les services qui donnent droit au salaire ou qui, pour le membre du personnel statutaire, sont assimilés à une activité de service à défaut de salaire.

Art. 56. Les anciennetés administratives, visées à l'article 55, alinéa deux, 1° à 4° inclus, sont exprimées en années et en mois calendaires entiers. Elles prennent cours le premier jour d'un mois. Si les services n'ont pas pris cours le premier jour d'un mois ou n'ont pas pris fin le dernier jour d'un mois, les fractions de mois sont négligées.

Art. 57. L'ancienneté de grade correspond aux services effectifs prestés auprès d'une autorité depuis la date de désignation en stage dans un certain grade ou un grade comparable.

L'ancienneté de niveau correspond aux services effectifs prestés auprès d'une autorité depuis la date de désignation en stage dans un ou plusieurs grade d'un certain niveau ou un niveau comparable.

L'ancienneté de service correspond aux services effectifs prestés auprès d'une autorité.

Art. 58. L'ancienneté barémique est l'ancienneté acquise auprès de l'administration dans une certaine échelle de traitement de la carrière fonctionnelle d'un certain grade. Sauf dispositions contraires, elle prend cours à la date de désignation en stage dans ce grade.

Les services qui donnent droit à un traitement, donnent droit à l'octroi de l'ancienneté barémique. Certaines formes d'absences non rémunérées sont éligibles à l'octroi de l'ancienneté barémique. Le conseil établit ces formes d'absences. L'ancienneté barémique octroyée pour ces absences, ne peut pas être supérieure à un an au total.

Art. 59. § 1^{er}. Par autorité, on entend aux articles 55 et 57 :

- 1° les provinces, les communes et les CPAS de la Belgique, et les organismes qui en relèvent;
- 2° les services et institutions de l'autorité fédérale, des communautés et des régions;
- 3° les services et institutions de l'Union européenne;
- 4° les services et institutions d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen;
- 5° les autorités locales d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

§ 2. Les services prestés auprès d'une autre autorité sont pris en compte pour l'établissement des anciennetés administratives, à l'exception de l'ancienneté barémique.

Ces anciennetés administratives sont prises en compte sur la base d'une comparaison de ces services avec les conditions et le profil fonctionnel de la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné.

Le membre du personnel fournit lui-même les pièces justificatives des services qu'il a prestés auprès d'une autre autorité.

Art. 60. Le conseil peut arrêter que l'ancienneté de grade, l'ancienneté de niveau et l'ancienneté de service sont accordées au membre du personnel ayant une expérience professionnelle dans le secteur privé ou comme indépendant, si cette expérience professionnelle est pertinente pour la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné.

Le cas échéant, ces anciennetés sont prises en compte selon les dispositions de l'article 59, § 2, alinéas deux et trois.

Art. 61. Par dérogation à l'article 58, alinéa premier, et à l'article 59, § 2, alinéa premier, le conseil peut arrêter que l'expérience professionnelle qui est pertinente pour la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné, et que le membre du personnel a acquise auprès d'une autre autorité, dans le secteur privé ou comme indépendant, donne droit à l'octroi de l'ancienneté barémique.

Le cas échéant, l'ancienneté barémique est octroyée sur la base d'une comparaison telle que fixée à l'article 59, § 2, alinéa deux et trois.

CHAPITRE VIII. — *La carrière fonctionnelle*

Section I^{re}. — Dispositions générales

Art. 62. La carrière fonctionnelle consiste en l'octroi des échelles barémiques successives liées au même grade.

Lors de chaque désignation dans un grade, le membre du personnel obtient la première échelle barémique de la carrière fonctionnelle de ce grade, sauf dispositions contraires.

Section II. — Les carrières fonctionnelles par niveau

Art. 63. Les carrières fonctionnelles et les conditions du passage aux échelles barémiques suivantes sont, pour le niveau A :

1° pour les grades du rang Av, visés à l'article 7, alinéa deux, une des carrières fonctionnelles suivantes :

a) A1a-A2a-A3a :

1) de A1a à A2a après quatre ans d'ancienneté barémique dans A1a et un résultat d'évaluation favorable;

2) de A2a à A3a après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans A1a et A2a et un résultat d'évaluation favorable;

b) A1a-A1b-A2a :

1) de A1a à A1b après quatre ans d'ancienneté barémique dans A1a et un résultat d'évaluation favorable;

2) de A1b à A2a après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans A1a et A1b et un résultat d'évaluation favorable;

2° pour les grades du rang Avb, visés à l'article 7, alinéa deux, une des carrières fonctionnelles suivantes :

a) A6a-A7a-A7b :

1) de A6a à A7a après quatre ans d'ancienneté barémique dans A6a et un résultat d'évaluation favorable;

2) de A7a à A7b après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans A6a et A7a et un résultat d'évaluation favorable;

b) A6a-A6b-A7a :

1) de A6a à A6b après quatre ans d'ancienneté barémique dans A6a et un résultat d'évaluation favorable;

2) de A6b à A7a après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans A6a et A6b et un résultat d'évaluation favorable;

3° pour les grades du rang Ax, visés à l'article 7, alinéa deux :

A4a-A4b : de A4a à A4b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A4a et un résultat d'évaluation favorable;

4° pour les grades du rang Axb, visés à l'article 7, alinéa deux :

A8a-A8b : de A8a à A8b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A8a et un résultat d'évaluation favorable;

5° pour les grades du rang Ay, visés à l'article 7, alinéa deux :

A5a-A5b : de A5a à A5b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A5a et un résultat d'évaluation favorable;

6° pour les grades du rang Ayb, visés à l'article 7, alinéa deux :

A9a-A9b : de A9a à A9b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A9a et un résultat d'évaluation favorable;

7° pour les grades du rang Az, visés à l'article 7, alinéa deux :

A10a-A10b : de A10a à A10b après neuf ans d'ancienneté barémique dans A10a et un résultat d'évaluation favorable;

Art. 64. Les carrières fonctionnelles et les conditions du passage aux échelles barémiques suivantes sont, pour le niveau B :

1° pour les grades du rang Bv, visés à l'article 7, alinéa deux :

B1-B2-B3 :

a) de B1 à B2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans B1 et un résultat d'évaluation favorable;

b) de B2 à B3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans B1 et B2 et un résultat d'évaluation favorable;

2° pour les grades du rang Bx, visés à l'article 7, alinéa deux :

B4/B5 : de B4 à B5 après neuf ans d'ancienneté barémique dans B4 et un résultat d'évaluation favorable;

Art. 65. Les carrières fonctionnelles et les conditions du passage aux échelles barémiques suivantes sont, pour le niveau C :

1° pour les grades du rang Cv, visés à l'article 7, alinéa deux :

a) C1-C2-C3 :

1) de C1 à C2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans C1 et un résultat d'évaluation favorable;

2) de C2 à C3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans C1 et C2 et un résultat d'évaluation favorable;

b) pour les puéricultrices :

C1/C2 : de C1 à C2 après neuf ans d'ancienneté barémique dans C1 et un résultat d'évaluation favorable;

2° pour les grades du rang Cx, visés à l'article 7, alinéa deux :

C4/C5 : de C4 à C5 après neuf ans d'ancienneté barémique dans C4 et un résultat d'évaluation favorable;

Art. 66. La carrière fonctionnelle et les conditions du passage aux échelles barémiques suivantes pour le niveau D sont, pour le grade du rang Dv, visé à l'article 7, alinéa deux :

D1-D2-D3 :

1° de D1 à D2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans D1 et un résultat d'évaluation favorable;

2° de D2 à D3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans D1 et D2 et un résultat d'évaluation favorable;

Art. 67. La carrière fonctionnelle et les conditions du passage aux échelles barémiques suivantes pour le niveau E sont, pour le grade du rang Ev, visé à l'article 7, alinéa deux :

E1-E2-E3 :

1° de E1 à E2 après quatre ans d'ancienneté barémique dans E1 et un résultat d'évaluation favorable;

2° de E2 à E3 après dix-huit ans d'ancienneté barémique cumulée dans E1 et E2 et un résultat d'évaluation favorable.

CHAPITRE IX. — *La promotion*

Section I^{re}. — Dispositions générales

Art. 68. La promotion est la désignation d'un membre du personnel dans une fonction d'un grade d'un rang supérieur conformément à la division et au classement des grades, visés à l'article 7.

Art. 69. § 1^{er}. Une promotion n'est possible que dans un emploi vacant du cadre organique.

§ 2. Entrent en ligne de compte pour participer à une procédure de promotion, les membres du personnel suivants :

1° les membres du personnel désignés à titre définitif, qui remplissent les conditions de promotion, quelle que soit leur position administrative;

2° les membres du personnel contractuels qui remplissent les conditions de promotion, s'ils répondent à un des critères suivants :

a) ils sont désignés après l'entrée en vigueur du présent arrêté, après une procédure de recrutement et de sélection telle que visée au chapitre II, sections II et III, et ils ont terminé le stage;

b) ils sont désignés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté après la publication externe de la vacance d'emploi et une procédure de sélection équivalente à celle applicable aux vacances d'emplois statutaires.

§ 3. L'autorité de désignation lance un appel aux candidats.

Le conseil arrête les règles de la publication de la vacance d'emploi et détermine la manière dont les candidats introduisent leur candidature et le délai minimal général applicable.

Art. 70. L'autorité de désignation apprécie la validité des candidatures introduites, sauf si le conseil est l'autorité de désignation. Dans ce cas, l'organe exécutif de l'administration apprécie la validité.

Seuls les candidats qui remplissent les conditions de promotion, sont admis à la procédure de sélection. Avant le début de la procédure de sélection, les candidats qui ne sont pas admis à la procédure de sélection, sont informés par écrit du refus, avec mention du motif du refus.

Art. 71. Le conseil peut arrêter que la promotion s'accompagne d'un stage. Le stage après la promotion ne peut jamais dépasser le stage qui s'applique à la même fonction en cas de recrutement.

Le cas échéant, l'article 35 s'applique par analogie à l'évaluation du stage.

Section II. — Les conditions de promotion et la sélection

Art. 72. § 1^{er}. Les candidats sont tenus à :

1° avoir une ancienneté minimale, à fixer par le conseil;

2° avoir obtenu un résultat d'évaluation favorable pour la (les) évaluation(s) périodique(s), ou pour l'évaluation spécifique, visée à l'article 42, § 2, dernier alinéa;

3° si nécessaire, être porteur du diplôme requis;

4° réussir à une procédure de sélection.

Le contenu de la (des) évaluation(s) périodique(s), visées au point 2°, peut être un élément dans l'évaluation des candidats.

Le conseil peut arrêter des conditions de promotion complémentaires.

§ 2. Par ancienneté minimale telle que visée au § 1^{er}, 1°, on entend : soit l'ancienneté de service, soit l'ancienneté de niveau, soit l'ancienneté de grade, soit une combinaison de ces anciennetés.

Les dispositions du chapitre II, section III, s'appliquent à la procédure de sélection visée au § 1^{er}, 4°, à l'exception de l'article 19, § 2, alinéa deux et de l'article 20, alinéa deux.

Art. 73. Par dérogation à l'article 72, § 1^{er}, 4°, le conseil peut arrêter qu'un membre du personnel qui a déjà réussi à une partie de la sélection pour une fonction du même grade, est exempté de cette même partie s'il participe à nouveau à la procédure de sélection. Le membre du personnel conserve pour cette partie son résultat obtenu antérieurement.

Art. 74. Le conseil arrête que les lauréats :

1° soit conservent le bénéfice de leur résultat de sélection sans limite de temps, et continuent sur cette base à entrer en ligne de compte pour une promotion dans une fonction du grade pour lequel ils ont réussi;

2° soit sont repris dans une réserve de promotion dont le conseil fixe la durée de validité maximale.

L'autorité de désignation détermine son choix lors de la déclaration de vacance de la fonction. Si les lauréats sont repris dans une réserve de promotion, l'autorité de désignation en détermine la durée de validité en tenant compte de la durée maximale fixée par le conseil.

CHAPITRE X. — *Le pourvoi à une vacance d'emploi par mobilité interne du personnel.**Section I^{re}. — Dispositions générales*

Art. 75. § 1^{er}. Par mobilité interne du personnel pour pourvoir à une vacance d'emploi, on entend : la nouvelle désignation d'un membre du personnel dans un emploi vacant du cadre organique qui est classé dans le même grade ou dans un autre grade du même rang.

§ 2. Entrent en ligne de compte pour participer à une procédure de mobilité interne du personnel, les membres du personnel suivants :

1° les membres du personnel désignés à titre définitif, qui remplissent les conditions, quelle que soit leur position administrative;

2° les membres du personnel contractuels qui remplissent les conditions, s'ils répondent à un des critères suivants :

a) ils sont désignés après l'entrée en vigueur du présent arrêté, après une procédure de recrutement et de sélection telle que visée au chapitre II, sections II et III, et ils ont terminé le stage;

b) ils sont désignés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté après la publication externe de la vacance d'emploi et une procédure de sélection équivalente à celle applicable aux vacances d'emplois statutaires.

Art. 76. L'autorité de désignation lance un appel aux candidats. Elle décide de la nouvelle désignation. La nouvelle désignation n'est pas temporaire mais définitive.

Section II. — Les conditions et les procédures pour la mobilité interne du personnel

Art. 77. Les candidats sont au moins tenus à :

1° avoir une ancienneté de grade minimale, à fixer par le conseil;

2° avoir obtenu un résultat d'évaluation favorable pour la dernière évaluation;

3° répondre aux exigences de compétences, fixées dans la description de fonction de la fonction;

4° si nécessaire, répondre à l'exigence relative au diplôme pour la fonction.

Art. 78. Le conseil arrête la procédure de l'application de la mobilité interne du personnel. La procédure règle au moins :

1° la publication interne de l'emploi vacant;

2° les modalités des candidatures et le délai minimal général applicable;

3° la manière de vérifier si les candidats répondent aux exigences de compétences pour la fonction.

Art. 79. Après la nouvelle désignation dans une autre fonction, que celle-ci appartienne au même grade ou à un autre grade, le membre du personnel conserve l'échelle de traitement et l'ancienneté barémique qu'il avait acquises dans la carrière fonctionnelle de sa fonction précédente.

L'article 59, § 2, s'applique à la détermination de l'ancienneté de grade lors de la nouvelle désignation dans une fonction d'un autre grade.

TITRE IV. — *Le régime de mandats, la fonction de charge de mission et l'exercice d'une fonction supérieure**CHAPITRE I^{er}. — Le régime de mandats**Section I^{re}. — Dispositions générales*

Art. 80. § 1^{er}. Le régime de mandats, visé à l'article 105, § 4, du décret communal et à l'article 101, § 4, du décret provincial, implique qu'un membre du personnel est chargé de l'exercice d'une fonction déterminée pour une période fixée au préalable.

§ 2. Deux types de fonctions peuvent être exercés par mandat :

1° les fonctions de secrétaire communal, de secrétaire communal adjoint, de gestionnaire financier de la commune, de greffier provincial et de gestionnaire financier de la province;

2° des fonctions statutaires des niveaux A ou B.

Le conseil fixe la liste des fonctions qui peuvent être exercées par mandat ou qui sont exercées par mandat, dans le statut.

Seule une fonction vacante peut être exercée par mandat.

Art. 81. Le conseil fixe la durée de la période de mandat, étant entendu que la durée de la période de mandat ne peut être inférieure à sept ans pour les fonctions visées à l'article 80, § 2, 1°, et ne peut être inférieure à cinq ans pour les fonctions visées à l'article 80, § 2, 2°.

Le conseil décide si, à l'expiration de la période de mandat, le mandat est renouvelable ou non et en fixe la durée.

Art. 82. L'article 14, § 1^{er}, et l'article 15 s'appliquent si le mandat est ouvert aux personnes extérieures à l'administration.

L'article 69, § 3, s'applique si le pourvoi à la fonction de mandat se fait par promotion.

L'article 78, 1° et 2°, s'applique si le pourvoi à la fonction de mandat se fait par mobilité interne du personnel.

Section II. — L'accès aux fonctions de mandat et la sélection

Art. 83. Pour avoir accès à une fonction de mandat vacante, le candidat doit :

1° remplir les conditions d'admission générales, visées à l'article 10, ainsi que les conditions de recrutement, visées à l'article 11, 1°, si le pourvoi à la vacance d'emploi se fait par recrutement;

2° remplir les conditions d'admission générales, visées à l'article 10, ainsi que les conditions, visées à l'article 69, § 2, et à l'article 72, § 1^{er}, 1° à 3° inclus, si le pourvoi à la vacance d'emploi se fait par promotion;

3° remplir les conditions d'admission générales, visées à l'article 10, ainsi que les conditions, visées à l'article 75, § 2, et à l'article 77, si le pourvoi à la vacance d'emploi se fait par mobilité interne du personnel;

4° réussir aux épreuves de sélection pour la fonction de mandat, quel que soit le mode de pourvoi à la vacance d'emploi.

Art. 84. Les dispositions du titre III, chapitre II, section III, s'appliquent également à la sélection pour une fonction de mandat, à l'exception de l'article 19, § 2, alinéa dernier, et de l'article 20, alinéa deux.

Les articles 23 et 24 s'appliquent par analogie si une fonction de mandat telle que visée à l'article 80, § 2, 1^o, est ouverte aux personnes extérieures à l'administration.

Section III. — Régime, stage, rémunération et carrière fonctionnelle du mandataire

Art. 85. § 1^{er}. Le candidat sélectionné est nommé en régime statutaire dans la fonction de mandat, s'il est membre du personnel statutaire de l'administration, nommé à titre définitif.

Le candidat sélectionné est désigné en régime contractuel à la fonction de mandat, s'il est membre du personnel contractuel de l'administration, ou s'il est extérieur à l'administration.

§ 2. Le conseil détermine la durée du stage pour les fonctions de mandat.

L'article 35 s'applique par analogie à l'évaluation du stage, à l'exception de la possibilité de prolongation du stage.

Le mandataire qui obtient une évaluation défavorable lors de l'évaluation du stage ou de l'évaluation intérimaire, visée à l'article 35, § 2, est déchargé de son mandat.

Art. 86. Le mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 80, § 2, 1^o bénéficie de l'échelle de traitement correspondant à cette fonction.

Le mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 80, § 2, 2^o bénéficie de la première échelle de traitement de la carrière fonctionnelle correspondant à la fonction qu'il exerce par mandat, sauf si l'article 119 s'applique. Il a droit à la carrière fonctionnelle aux mêmes conditions que les membres du personnel non titulaires d'une fonction de mandat.

Art. 87. Le conseil peut arrêter que le mandataire bénéficie d'une allocation de mandat pendant l'exercice du mandat.

Section IV. — L'évaluation, la prolongation et la fin du mandat

Art. 88. § 1^{er}. Les articles 51 et 52, à l'exception de l'article 51, § 1^{er}, 1^o, s'appliquent à l'évaluation du mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 80, § 2, 1^o.

Le titre III, chapitre IV, sections I à V incluse, à l'exception du licenciement visé à l'article 48, s'appliquent par analogie à l'évaluation du mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 80, § 2, 2^o.

§ 2. Dans un délai fixé par le conseil avant l'expiration d'une période de mandat, il est procédé à une évaluation finale de la période de mandat écoulée, tenant compte des évaluations au cours du mandat.

La désignation du mandataire qui a obtenu le résultat d'évaluation favorable, fixé par le conseil, pour l'évaluation finale de la période de mandat écoulée, est prolongée dans la mesure où le statut local prévoit la prolongation du mandat. Lors de la prolongation, les procédures de publication et de sélection ne sont pas applicables.

Le mandataire qui obtient une évaluation défavorable lors d'une évaluation périodique ou de l'évaluation finale de la période de mandat, est déchargé de son mandat.

Art. 89. Lors de l'expiration ou la fin du mandat, le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif retourne à son grade précédent auquel il est désigné à titre statutaire et, si possible, à sa fonction précédente.

Le membre du personnel contractuel déchargé du mandat ou dont la période du mandat expire, est licencié de la fonction de mandat, conformément aux dispositions légales pour la cessation de contrats de travail.

Art. 90. Lorsqu'un mandataire, en application de l'article 89, alinéa premier, retourne à son grade précédent, les principes suivants s'appliquent :

1^o l'ancienneté barémique acquise dans les échelles successives de la carrière fonctionnelle de la fonction de mandat est transférée aux échelles de traitement successives de la carrière fonctionnelle du membre du personnel avant le début de son mandat;

2^o l'évaluation du membre du personnel effectuée avant le début de son mandat, est maintenue.

Art. 91. Sans préjudice de l'application de l'article 88, § 2, alinéa dernier, un mandataire statutaire est déchargé de son mandat avant l'expiration de la période de mandat, dans les cas suivants :

1^o à sa demande;

2^o pour un mandataire dans une fonction telle que visée à l'article 80, § 2, 2^o, pour cause de désignation dans une autre fonction au sein de l'administration à la suite d'une procédure de recrutement ou de promotion ou d'une procédure de mobilité interne du personnel;

3^o pour cause de nouvelle désignation en application de l'article 99, § 1^{er}, alinéa premier, ou de l'article 101, § 1^{er}, alinéa premier;

4^o pour cause de mise à la retraite.

CHAPITRE II. — La fonction de chargé de mission

Art. 92. Le conseil peut arrêter un régime de fonctions de chargé de mission.

Par fonction de chargé de mission, on entend : le fait de confier à un membre du personnel en service une mission limitée dans le temps qui alourdit considérablement sa fonction en ce qui concerne le contenu de la tâche, les responsabilités et les exigences de fonction.

La fonction de chargé de mission ne peut être appliquée que sur les fonctions dans des grades des niveaux A, B et C et sur les membres du personnel ayant terminé le stage.

Art. 93. Le chef du personnel informe les membres du personnel éligibles en raison de la nature de leur fonction, de la mission en vue de l'introduction de la candidature.

La communication comporte une description du contenu de la mission et des compétences requises, et mentionne le délai d'introduction des candidatures pour la mission.

Le chef du personnel confronte les candidatures introduites à la mission et aux exigences de compétences applicables, et décide sur la base d'une comparaison des candidats de l'attribution de la mission.

Art. 94. Le conseil peut arrêter que le chargé de mission bénéficie d'une allocation pour la durée de la mission.

CHAPITRE III. — *L'exercice d'une fonction supérieure*

Art. 95. Le présent chapitre, à l'exception de l'article 96, § 3, alinéa deux, ne s'applique ni à l'exercice visé à l'article 81, § 2, et à l'article 82 du décret communal, ni à l'exercice visé à l'article 78, § 2, et à l'article 79 du décret provincial.

Art. 96. § 1^{er}. Le conseil peut arrêter qu'une fonction est exercée par un membre du personnel statutaire nommé à titre définitif d'un grade inférieur, si le titulaire de la fonction à exercer est temporairement absent ou si cette fonction est définitivement vacante.

Par grade inférieur, on entend tout grade qui, en vertu du statut local, donne accès direct par promotion à la fonction à exercer.

L'autorité de désignation décide, sur la proposition du chef du personnel, qui exercera la fonction supérieure.

§ 2. L'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi définitivement vacant, peut durer six mois au maximum. Si nécessaire au bon fonctionnement du service, ce délai peut être prolongé à condition que la procédure de pourvoi définitif à l'emploi soit commencée au moment de la prolongation.

§ 3. Celui qui exerce la fonction supérieure dispose de toutes les prérogatives liées à cette fonction.

Le conseil peut arrêter que celui qui exerce une fonction supérieure bénéficie d'une allocation.

Art. 97. Le conseil peut arrêter qu'un membre du personnel contractuel en service qui a terminé le stage éventuel et qui marque son accord sur l'exercice, entre en ligne de compte pour l'exercice d'une fonction supérieure.

L'article 96 s'applique également, étant entendu que l'exercice dans un emploi qui n'est pas définitivement vacant, ne peut jamais durer plus de deux ans et qu'un traitement dans l'échelle barémique liée à la fonction supérieure sera accordé à celui qui exerce la fonction supérieure.

TITRE V. — *La réaffectation d'office du membre du personnel statutaire nommé à titre définitif*

CHAPITRE I^{er}. — *La réaffectation d'office du membre du personnel statutaire nommé à titre définitif dans une fonction du même rang*

Art. 98. La réaffectation d'office dans une fonction du même rang se fait à l'initiative de l'administration. Elle implique la réaffectation du membre du personnel statutaire nommé à titre définitif dans une autre fonction appropriée du même grade ou dans une fonction appropriée d'un autre grade du même rang.

L'autorité de désignation décide de la réaffectation d'office. Elle a un entretien préalable à ce sujet avec le membre du personnel. La réaffectation n'est pas temporaire, mais définitive.

Art. 99. § 1^{er}. La réaffectation d'office dans une fonction du même rang est appliquée si l'emploi d'un membre du personnel statutaire nommé à titre définitif est supprimé et le membre du personnel ne conserve pas son emploi en régime transitoire, et si le conseil n'a pas établi de système de disponibilité par cause de suppression d'emploi, tel que visé à l'article 192, 1^o.

Le conseil peut arrêter que la réaffectation d'office peut être appliquée si un membre du personnel statutaire nommé à titre définitif est déclaré inapte à exercer sa fonction plus longtemps par un service de santé compétent, mais est bien censé apte à exercer une autre fonction compatible avec son état de santé.

§ 2. Le conseil peut arrêter qu'un membre du personnel statutaire nommé à titre définitif peut être réaffecté d'office dans une fonction du même rang pour offrir un repêchage au membre du personnel statutaire nommé à titre définitif après une évaluation défavorable ou comme alternative pour le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle, visée à l'article 48.

Art. 100. La réaffectation d'office, visée à l'article 99, § 1^{er}, alinéa premier, et à l'article 99, § 2, n'est possible que dans une fonction vacante.

La réaffectation d'office, visée à l'article 99, § 1^{er}, alinéa premier, a la priorité sur les manières de pourvoi à une vacance d'emploi, visées aux articles 8 et 9. Le conseil arrête les règles de priorité éventuelles qui s'appliquent si plusieurs membres du personnel en surnombre entrent en ligne de compte pour la réaffectation d'office dans une vacance d'emploi.

Après la réaffectation d'office, le membre du personnel conserve l'échelle de traitement et l'ancienneté barémique qu'il avait acquises dans sa fonction précédente. L'article 59, § 2, s'applique à la détermination de l'ancienneté de grade si le membre du personnel est réaffecté dans une fonction d'un autre grade.

CHAPITRE II. — *La réaffectation d'office du membre du personnel statutaire nommé à titre définitif dans une fonction d'un grade inférieur*

Art. 101. § 1^{er}. Le conseil peut arrêter que le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif est réaffecté, à l'initiative de l'administration, dans une fonction appropriée d'un grade inférieur si un service de santé compétent estime que le membre du personnel n'est plus apte à exercer sa fonction ou une fonction du même grade, mais qu'il est apte à exercer une fonction d'un grade inférieur.

Le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif qui, après une promotion, obtient un résultat d'évaluation défavorable à l'expiration du stage, est désigné à nouveau dans sa fonction précédente ou dans une autre fonction vacante de son grade précédent, si sa fonction précédente n'est plus vacante.

§ 2. Le conseil peut arrêter qu'un membre du personnel statutaire nommé à titre définitif qui, pour des raisons fonctionnelles ou personnelles, demande lui-même sa réaffectation dans une fonction d'un grade inférieur, peut être désigné dans une fonction vacante appropriée d'un grade inférieur. Cette type de réaffectation ne peut être accordée qu'une seule fois au cours de la carrière.

L'autorité de désignation décide de la réaffectation. Elle a un entretien préalable à ce sujet avec le membre du personnel.

Art. 102. § 1^{er}. En cas de réaffectation pour des raisons de santé, visée à l'article 101, § 1^{er}, alinéa premier, il est fixé, en vue de l'équité, un traitement, une échelle de traitement ou une carrière fonctionnelle pour le membre du personnel concerné, en tenant compte du traitement, de l'échelle de traitement et de l'ancienneté barémique que le membre du personnel avait déjà acquis dans sa fonction précédente.

Le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif qui, après une promotion, est réaffecté en application de l'article 101, § 1^{er}, alinéa deux, bénéficie à nouveau de l'échelle de traitement qu'il avait acquise dans la fonction de son grade précédent. L'ancienneté barémique acquise dans la fonction du grade supérieur au cours du stage, est transférée à l'ancienneté barémique dans la fonction du grade supérieur.

§ 2. Le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif qui, en application de l'article 101, § 2, est réaffecté à sa demande dans une fonction d'un grade inférieur, bénéficie au sein de la carrière fonctionnelle liée à son nouveau grade, de l'échelle de traitement dont le montant maximal diffère le moins du montant maximal de son échelle de traitement précédente.

Si une carrière fonctionnelle était liée à la fonction du grade précédent, l'ancienneté barémique que le membre du personnel avait acquise dans sa dernière échelle de traitement, est transférée à la nouvelle échelle de traitement.

TITRE VI. — La perte de la qualité de membre du personnel statutaire et la cessation définitive des fonctions

CHAPITRE I^{er}. — La perte de la qualité de membre du personnel statutaire

Art. 103. Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales et décrétales, personne ne peut perdre la qualité de membre du personnel statutaire, sauf aux cas fixés par le présent arrêté.

Art. 104. Il est mis fin d'office à la qualité de membre du personnel statutaire si :

1° la désignation statutaire a été jugée irrégulière dans le délai d'introduction d'un recours de nullité auprès du Conseil d'Etat ou si un tel recours est introduit au cours de la procédure;

2° le membre du personnel statutaire ne satisfait plus à la condition de nationalité applicable à sa fonction, ou ne jouit plus de ses droits civils et politiques, ou dont l'inaptitude physique pour la fonction a été dûment constatée;

3° le membre du personnel statutaire qui abandonne son poste sans motif valable ou qui, après une absence autorisée, ne reprend pas le travail après plus de dix jours sans motif valable;

4° le membre du personnel statutaire se trouve dans une situation dans laquelle l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions.

Le délai visé au point 1° ne s'applique pas en cas de fraude ou de dol du membre du personnel statutaire.

Art. 105. § 1^{er}. Le conseil peut arrêter que le membre du personnel statutaire dont la désignation irrégulière, visée à l'article 104, 1°, n'est pas due à un cas de fraude ou de dol de son chef, reçoit une indemnité de rupture dont le montant est en proportion de la durée de l'emploi statutaire.

Dans les autres cas visés à l'article 104, il est mis fin à la qualité de membre du personnel statutaire sans préavis ou indemnité de rupture.

§ 2. L'autorité de désignation établit la perte de la qualité de membre du personnel statutaire, et décide du licenciement du membre du personnel statutaire. Le membre du personnel est entendu préalablement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée.

Si la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses s'applique, le membre du personnel est informé de toutes les obligations résultant de cette loi.

CHAPITRE II. — La cessation définitive des fonctions du membre du personnel statutaire

Art. 106. § 1^{er}. Entraînent la cessation définitive des fonctions du membre du personnel statutaire :

1° la démission volontaire;

2° l'inaptitude professionnelle définitivement constatée après l'évaluation intérimaire ou l'évaluation finale du stage défavorables, visées à l'article 36.

§ 2. Entraînent la cessation définitive des fonctions du membre du personnel statutaire nommé à titre définitif, outre la cessation des fonctions à la suite des régimes de pensions :

1° la démission volontaire;

2° l'inaptitude professionnelle définitivement constatée après une évaluation défavorable, visée à l'article 48.

Art. 107. Le membre du personnel qui démissionne volontairement, en informe l'administration par écrit.

L'autorité de désignation prend connaissance de la démission et en informe le membre du personnel par écrit.

La date à laquelle le membre du personnel quitte effectivement le service, est fixée de commun accord entre le membre du personnel et l'autorité de désignation.

La nomination à titre définitif auprès d'une autre autorité est assimilée à la démission volontaire, sauf si un membre du personnel travaillant à temps partiel est également nommé à titre définitif à temps partiel auprès d'une autre autorité.

Art. 108. § 1^{er}. Le conseil arrête les règles pour le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelles définitivement constatée du membre personnel statutaire en stage, en tenant compte de la durée totale du stage et du régime de sécurité sociale applicable pendant le stage.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée qui mentionne la date de prise d'effet. Le cas échéant, le membre du personnel est informé de toutes les obligations résultant de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

§ 2. Le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle définitivement constatée du membre du personnel statutaire nommé à titre définitif, est notifié par lettre recommandée. La date de prise d'effet est mentionnée, et le membre du personnel est informé de toutes les obligations résultant de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

Le conseil établit un préavis. Le préavis est de trois mois au minimum, quelle que soit la durée de l'emploi auprès de l'administration. Le conseil peut arrêter que le membre du personnel qui est en service statutaire auprès de l'administration pendant plus de cinq ans, obtient un préavis dont la durée est en proportion de la durée totale de l'emploi statutaire.

Le délai de préavis commence le premier jour du mois suivant la notification du licenciement.

TITRE VII. — *Le traitement*CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. 109. Le conseil établit le traitement annuel du personnel dans des échelles de traitement, qui consistent en :

- 1° un traitement minimum;
- 2° des échelons de traitement qui sont le résultat des augmentations périodiques;
- 3° un traitement maximum.

Art. 110. Chaque échelle de traitement est désignée par une des lettres A, B, C, D, E, qui correspondent aux niveaux visés à l'article 6, suivie par une chiffre et éventuellement par une minuscule a, b ou c.

L'alinéa premier ne s'applique pas au secrétaire communal, au secrétaire communal adjoint, au gestionnaire financier de la commune, au greffier provincial et au gestionnaire financier de la province.

Art. 111. § 1^{er}. Aux grades suivants sont liées les échelles de traitement et les carrières fonctionnelles, visées aux articles 63 à 67 inclus, qui correspondent au code alphanumérique mentionné en regard :

1° niveau E :

grade	rang	échelles
1 grade de base	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D :

grade	rang	échelles
1 grade de base	Dv	D1-D2-D3
1 grade (technique) supérieur	Dx	D4

3° niveau C :

grade	rang	échelles
1 grade de base	Cv	C1-C2-C3
	Cv	C1-C2
1 grade supérieur	Cx	C4-C5

4° niveau B :

grade	rang	échelles
1 grade de base	Bv	B1-B2-B3
1 grade supérieur	Bx	B4-B5

5° niveau A :

grade	rang	échelles
1 grade de base	Av	A1a-A1b-A2a
		A1a-A2a-A3a
1 grade de base spécifique	Avb	A6a-A6b-A7a
		A6a-A7a-A7b
premier grade supérieur	Ax	A4a-A4b
	Axb	A8a-A8b
deuxième grade supérieur	Ay	A5a-A5b
	Ayb	A9a-A9b
troisième grade supérieur	Az	A10a-A10b

§ 2. L'échelle de traitement de secrétaire communal ou de greffier provincial est l'échelle de traitement la plus élevée au sein de l'organisation communale ou provinciale.

Les échelles de traitement qui s'appliquent, y compris les augmentations périodiques et la durée de la carrière, sont jointes en annexe II au présent arrêté.

Art. 112. Le membre du personnel est rémunéré dans l'échelle de traitement liée à son grade.

Le membre du personnel reçoit le traitement qui correspond à son ancienneté pécuniaire. L'ancienneté pécuniaire consiste en le nombre d'années de service qui est pris en compte pour le calcul du traitement.

Le membre du personnel qui n'a pas droit à l'inclusion des services antérieurs, bénéficie du traitement de base de la première échelle de traitement de la carrière fonctionnelle liée à son grade.

Le traitement d'un membre du personnel à temps partiel est fixé en proportion de ses prestations.

Le chef du personnel fixe le traitement annuel individuel des membres du personnel.

CHAPITRE II. — *L'octroi d'augmentations périodiques par la constitution d'ancienneté pécuniaire**Section I^{re}. — Services auprès d'une autorité*

Art. 113. Pour l'octroi d'augmentations de traitement périodiques, sont uniquement pris en compte les services que le membre du personnel a effectivement prestés en régime statutaire ou contractuel, en service :

1° de l'Etat belge, l'Espace économique européen, un Etat membre de l'Espace économique européen, un service public dans un Etat membre de l'Espace économique européen, les institutions internationales dont la Belgique ou une de ses communautés ou régions est membre, les entreprises publiques autonomes, les communautés, les régions, les provinces, les communes, les régies communales et provinciales autonomes, les agglomérations de communes, les fédérations de communes, les associations de communes, les partenariats interlocaux, les services et établissements intercommunaux de l'assistance publique, les commissions de l'assistance publique, les centres publics d'aide sociale, les associations visées au chapitre XII, XIIbis ou XIIter de la loi organique du 8 juillet 1976 relative aux centres publics d'aide sociale, les caisses publiques de prêts ou d'autres services publics, comme titulaire d'un emploi rémunéré;

2° des établissements d'enseignement libres subventionnés ou les centres libres d'encadrement des élèves;

3° des universités de droit public et libres comme titulaire d'un emploi rémunéré;

4° d'une autre autorité.

Art. 114. Pour l'application de l'article 113, on entend par :

1° services effectifs : tous les services qui donnent droit au traitement ou qui, à défaut de traitement, sont quand même pris en compte pour l'établissement du traitement en vertu du statut;

2° service de l'état : tout service non doté de la personnalité juridique relevant du pouvoir législatif, exécutif ou judiciaire;

3° autre autorité :

a) tout service doté de la personnalité juridique relevant du pouvoir exécutif;

b) toute autre institution de droit belge ou ressortissant à la juridiction d'un Etat membre de l'Espace économique européen qui répond à des besoins collectifs, d'intérêt local ou général et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité.

Section II. — Services dans le secteur privé ou comme indépendant

Art. 115. Le conseil peut arrêter que l'expérience professionnelle dans le secteur privé ou comme indépendant est prise en compte pour l'octroi des augmentations de traitement périodiques, à condition que cette expérience professionnelle soit pertinente pour l'exercice de la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné.

Le cas échéant, le conseil détermine si ces services peuvent être pris en compte pour toutes les fonctions ou uniquement pour des fonctions dans des professions critiques. Le conseil détermine également si les services sont pris en compte sans limitation ou bien jusqu'à un nombre maximal d'années.

La pertinence de l'expérience professionnelle dans le secteur privé ou comme indépendant est évaluée sur la base d'une comparaison de ces services avec les conditions et le profil fonctionnel de la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné.

Le membre du personnel fournit lui-même les pièces justificatives des services.

L'ancienneté pécuniaire ainsi obtenue, est conservée pour le déroulement ultérieur de la carrière.

Section III. — La valorisation des services

Art. 116. § 1^{er}. Les services prestés conformément aux articles 113 à 115 inclus, sont pris en compte à 100 pour cent pour l'établissement de l'ancienneté pécuniaire, qu'ils soient prestés à temps plein ou à temps partiel.

Pour l'application de l'alinéa premier, les règles suivantes s'appliquent :

1° les services prestés après la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont pris en compte à 100 pour cent à partir de cette date;

2° l'ancienneté pécuniaire pour services à temps partiel qui ont été prestés avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, est établie selon les règles applicables à ce moment-là en vertu du statut local;

3° par dérogation à la disposition du point 2°, le conseil peut arrêter que l'ancienneté pécuniaire pour services à temps partiel qui sont prestés depuis le 1^{er} janvier 2002 est pris en compte à 100 pour cent pour l'établissement de l'ancienneté pécuniaire après la date visée au point 1°.

§ 2. L'ancienneté pécuniaire, acquise dans deux ou plusieurs fonctions exercées simultanément, est valorisée au maximum pour une prestation à temps plein pour la même période. En outre, dans des fonctions actives à temps partiel, elles ne peuvent pas être cumulées entre elles pour l'octroi des augmentations périodiques.

Art. 117. Le chef du personnel détermine la durée des services éligibles que le membre du personnel a prestés dans l'enseignement comme intérimaire ou comme membre du personnel temporaire à l'aide de l'attestation fournie par les autorités compétentes.

Les services, mentionnés sur l'attestation, qui sont payés en dixièmes et qui ne représentent pas une année entière de services effectifs par année scolaire, sont ajoutés jour par jour. Le nombre total des jours ainsi travaillés, est multiplié par 1,2. Le total de l'opération arithmétique est ensuite divisé par 30. Le quotient donne le nombre de mois à prendre en compte. Il n'est pas tenu compte du reste.

Les services, mentionnés sur la même attestation, qui prouvent que le membre du personnel a travaillé pendant une année scolaire entière, comptent pour un total de trois cents jours et résultent en une année de services à prendre en compte.

Art. 118. Les services éligibles sont calculés par mois calendaire. Les services qui ne sont pas commencés le premier jour d'un mois ou terminés le dernier jour d'un mois, ne sont pas pris en compte.

CHAPITRE III. — Dispositions particulières

Art. 119. Le membre du personnel qui, en application de l'article 61, obtient l'ancienneté barémique pour l'expérience acquise auprès d'une autre autorité, dans le secteur privé ou comme indépendant, est inséré avec l'ancienneté barémique octroyée dans l'échelle de traitement de la carrière fonctionnelle qui correspond à l'ancienneté barémique octroyée.

Art. 120. Le membre du personnel qui est promu, obtient dans son nouveau grade un traitement qui n'est jamais inférieur au traitement qu'il aurait obtenu dans son ancien grade.

Art. 121. § 1^{er}. A partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, le membre du personnel qui est promu à un grade d'un niveau supérieur, a au moins droit à l'augmentation suivante de son traitement annuel à 100 % :

- 1° 620 euros en cas de promotion au niveau D;
- 2° 745 euros en cas de promotion au niveau C;
- 3° 870 euros en cas de promotion au niveau B;
- 4° 1240 euros en cas de promotion au niveau A.

Si le traitement annuel dans le nouveau grade ne dépasse pas le traitement annuel que le membre du personnel aurait obtenu dans son ancien grade, à concurrence du montant visé à l'alinéa premier, le traitement annuel dans le nouveau grade est augmenté jusqu'à l'augmentation minimale, visée à l'alinéa premier.

Cette augmentation minimale de traitement est garantie pendant la carrière fonctionnelle entière dans le grade auquel le membre du personnel est promu. A cet effet, son ancienne échelle de traitement, y compris les augmentations périodiques, mais hors le déroulement dans la carrière fonctionnelle, est comparée à la nouvelle échelle de traitement, y compris l'application des augmentations périodiques et le déroulement dans la carrière fonctionnelle.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, alinéa premier, le conseil peut arrêter que l'augmentation de traitement garantie s'applique également aux membres du personnel qui ont été promus entre le 1^{er} janvier 2006 et la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Par dérogation au § 1^{er}, alinéa premier, l'augmentation minimale de traitement s'applique également si un membre du personnel en service de l'administration est désigné dans un grade d'un niveau supérieur par une procédure de recrutement.

Art. 122. Le conseil communal fixe l'échelle de traitement du secrétaire communal, dans les limites minimales et maximales fixées ci-dessous, exprimées en euros :

- 1° pour les communes jusqu'à 6000 habitants : 23.450 – 38.500;
- 2° pour les communes de 6001 habitants à 8000 habitants : 26.000 – 39.000;
- 3° pour les communes de 8001 habitants à 10.000 habitants :
 - a) 27.117,10 – 39.978,60 à partir du 1^{er} janvier 2007;
 - b) 28.066,20 – 41.377,85 à partir du 1^{er} janvier 2008;
- 4° pour les communes de 10.001 habitants à 15.000 habitants :
 - a) 29.204,07 – 43.133,65 à partir du 1^{er} janvier 2007;
 - b) 30.226,21 – 44.643,33 à partir du 1^{er} janvier 2008;
- 5° pour les communes de 15.001 habitants à 20.000 habitants : 31.663,12 – 46.207,48;
- 6° pour les communes de 20.001 habitants à 25.000 habitants : 33.475,08 – 49.281,50;
- 7° pour les communes de 25.001 habitants à 35.000 habitants : 35.562,09 – 52.516,94;
- 8° pour les communes de 35.001 habitants à 50.000 habitants : 37.729,92 – 55.590,48;
- 9° pour les communes de 50.001 habitants à 80.000 habitants : 40.334,59 – 58.988,18;
- 10° pour les communes de 80.001 à 150.000 habitants : 42.712,75 – 62.223,77;
- 11° pour les communes de plus de 150.000 habitants : 46.320,47 – 67.076,84.

Les augmentations de traitement du secrétaire communal ne peuvent pas être réparties sur plus de trente-trois ans, ni sur moins de quinze ans. Elles sont réparties de manière proportionnelle selon les dispositions de l'article 109, 2°.

Si le nombre d'habitants de la commune baisse en dessous du nombre minimal d'habitants, sur la base duquel l'échelle de traitement du secrétaire communal a été fixée en application de l'alinéa premier, le secrétaire communal en service conserve son échelle de traitement à titre personnel.

Art. 123. Le conseil communal fixe l'échelle de traitement du secrétaire communal adjoint. Cette échelle de traitement doit rester inférieure à l'échelle de traitement fixée pour le secrétaire communal.

Art. 124. Le conseil communal des communes de plus de 5000 habitants fixe l'échelle de traitement du gestionnaire financier, dans les limites minimales et maximales fixées ci-dessous, exprimées en euros :

- 1° pour les communes de 5001 à 6000 habitants : 22.842,80 – 34.246,93;
- 2° pour les communes de 6001 à 8000 habitants : 24.751,38 – 36.455,41;
- 3° pour les communes de 8001 à 10.000 habitants : 26.439,17 – 38.979,14;
- 4° pour les communes de 10.001 à 15.000 habitants : 28.473,97 – 42.055,31;
- 5° pour les communes de 15.001 à 20.000 habitants : 30.871,54 – 45.052,29;
- 6° pour les communes de 20.001 à 25.000 habitants : 32.638,20 – 48.049,46;
- 7° pour les communes de 25.001 à 35.000 habitants : 34.673,04 – 51.203,63;
- 8° pour les communes de 35.001 à 50.000 habitants : 36.786,67 – 54.200,72;
- 9° pour les communes de 50.001 à 80.000 habitants : 39.326,23 – 57.513,48;
- 10° pour les communes de 80.001 habitants à 150.000 habitants : 41.644,93 – 60.668,18;
- 11° pour les communes de plus de 150 000 habitants : 45.162,46 – 65.399,92.

Les augmentations de traitement du gestionnaire financier ne peuvent pas être réparties sur plus de trente-trois ans, ni sur moins de quinze ans. Elles sont réparties de manière proportionnelle selon les dispositions de l'article 109, 2°.

Si le nombre d'habitants de la commune baisse en dessous du nombre minimal d'habitants, sur la base duquel l'échelle de traitement du gestionnaire financier a été fixée en application de l'alinéa premier, le gestionnaire financier en service conserve son échelle de traitement à titre personnel.

Art. 125. Le conseil provincial fixe l'échelle de traitement du greffier provincial dans les limites minimales et maximales de l'échelle de traitement du secrétaire communal dans les communes qui sont divisées dans la classe la plus élevée à l'article 122, alinéa premier.

Art. 126. Le conseil provincial fixe l'échelle de traitement du gestionnaire financier dans les limites minimales et maximales de l'échelle de traitement du secrétaire communal dans les communes qui sont divisées dans la classe de 80.001 à 150.000 habitants à l'article 122, alinéa premier.

CHAPITRE IV. — *Le paiement du traitement*

Art. 127. Le traitement suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Le traitement à 100 % est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

Art. 128. Le traitement est payé mensuellement à partir de l'entrée en service. Il est payé d'avance pour le membre du personnel statutaire nommé à titre définitif. Le traitement de l'autre personnel est payé à terme échu.

Par dérogation à l'alinéa premier, les administrations qui paient le traitement du membre du personnel statutaire nommé à titre définitif à terme échu sur la base du statut local, peuvent maintenir ce régime.

Art. 129. Le traitement mensuel est égal à 1/12 du traitement annuel. Le traitement horaire est égal à 1/1976 du traitement annuel.

Art. 130. Si le membre du personnel entre en service au cours du mois, il obtient pour ce mois la partie du traitement mensuel qui correspond aux jours de travail prestés.

Si le membre du personnel prend sa retraite ou décède au cours du mois, le traitement du mois entier est payé.

TITRE VIII. — *Les allocations, indemnités et avantages sociaux*

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. 131. Sans préjudice de l'application des éventuelles dispositions décretales ou légales, aucune autre allocation et indemnité ne peut être accordée ou introduite que celles mentionnées dans le présent arrêté.

Le conseil ne peut instaurer ni maintenir de prime linguistique pour les membres du personnel. Par prime linguistique, on entend toute allocation octroyée au membre du personnel qui, en vertu des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par l'arrêté royal du 18 juillet 1966, est obligé de connaître la seconde langue, ou toute autre allocation octroyée au membre du personnel pour l'usage d'une langue autre que le néerlandais.

Art. 132. Les frais effectifs, prouvés et nécessaires lors de l'exercice de la fonction sont remboursés.

CHAPITRE II. — *L'allocation de fin d'année*

Art. 133. Dans le présent chapitre, on entend par :

1° période de référence : la période allant du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année à prendre en compte;

2° traitement annuel : le traitement sur base annuelle ou, le cas échéant, le traitement d'attente ou l'allocation, payés au lieu d'un traitement, éventuellement complémenté(e) par l'allocation de foyer ou de résidence ou l'augmentation de traitement garantie après promotion.

Art. 134. Le membre du personnel bénéficie annuellement d'une allocation de fin d'année.

Art. 135. Le montant de l'allocation de fin d'année est la somme de la partie forfaitaire et la partie variable.

La partie forfaitaire et la partie variable sont calculées comme suit :

1° la partie forfaitaire :

a) la partie forfaitaire pour l'année 2006 s'élève à 311,95 euros;

b) à partir de 2007, la partie forfaitaire octroyée pendant l'année précédente, est chaque fois majorée d'une fraction dont le dénominateur égale l'indice de santé du mois d'octobre de l'année précédente, et le numérateur égale l'indice de santé du mois d'octobre de l'année à prendre en compte. Le résultat est calculé jusqu'à la deuxième décimale;

c) le montant résultant du calcul, visé au point b), est majoré de 248,74 euros;

2° la partie variable :

2,5 pour cent du traitement annuel, adapté selon le coefficient d'augmentation de l'indice qui s'applique au traitement du mois d'octobre de l'année à prendre en compte. Lorsque le membre du personnel n'a pas reçu de traitement ou n'a reçu qu'un traitement partiel au cours du mois d'octobre de l'année à prendre en compte, le pourcentage est calculé sur la base du traitement que le membre du personnel aurait reçu pour ce mois s'il avait exercé sa fonction à temps plein.

Art. 136. Le membre du personnel perçoit le montant total de l'allocation, visée à l'article 135, s'il a perçu, comme titulaire d'un emploi à prestations complètes, le traitement complet pendant toute la période de référence.

Si le membre du personnel n'a pas perçu le traitement complet comme titulaire d'un emploi à prestations complètes ou incomplètes, le montant de l'allocation est diminué en proportion du traitement qu'il a effectivement perçu.

Les périodes pendant la période de référence, auxquelles le membre du personnel, comme titulaire d'un emploi à prestations complètes ou incomplètes, était en congé parental, tel que visé à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, ou était en congé de maternité en application de la loi sur le travail du 16 mars 1971, sont assimilées à des périodes pour lesquelles le membre du personnel a perçu le traitement complet.

Art. 137. L'allocation de fin d'année est payée en une seule fois, au plus tard pendant le mois de décembre de l'année à prendre en compte.

CHAPITRE III. — *Les prestations irrégulières*

Section I^{re}. — Prestations nocturnes et prestations effectuées les samedis, les dimanches et les jours fériés

Art. 138. La présente section ne s'applique pas aux :

1° secrétaire communal, secrétaire communal adjoint, gestionnaire financier de la commune, greffier provincial et gestionnaire financier de la province;

2° membres du personnel du niveau A.

Art. 139. § 1^{er}. Outre le repos compensatoire légalement prescrit, le membre du personnel bénéficie :

1° par heure de prestations nocturnes entre 22 heures et 6 heures, soit :

- a) d'un quart d'heure supplémentaire de repos compensatoire;
- b) d'un supplément sur le traitement horaire qui égale 25 % du traitement horaire.

2° par heure de prestations entre 0 heures et 24 heures un dimanche ou un jour férié, soit :

- a) d'une heure supplémentaire de repos compensatoire;
- b) d'un supplément sur le traitement horaire qui égale 100 % du traitement horaire.

3° par heure de prestations entre 0 heures et 24 heures un samedi, soit :

- a) d'un repos compensatoire supplémentaire d'une heure au maximum;
- b) d'un supplément sur le traitement horaire de 100 % du traitement horaire au maximum.

Comme base de calcul du supplément vaut le traitement horaire brut, éventuellement majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ou l'augmentation de traitement garantie après promotion.

§ 2. Le cas échéant, le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations effectuées le samedi ne dépasse jamais le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations effectuées le dimanche.

Le conseil peut arrêter que le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations nocturnes peuvent être cumulés avec le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations effectuées les samedis, les dimanches ou les jours fériés.

Section II. — Les heures supplémentaires

Art. 140. La présente section ne s'applique pas au secrétaire communal, au secrétaire communal adjoint, au gestionnaire financier de la commune, au greffier provincial et au gestionnaire financier de la province.

La présente section ne s'applique pas non plus aux membres du personnel relevant du champ d'application de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Art. 141. § 1^{er}. Par heures supplémentaires, on entend les prestations exceptionnelles qui sont fournies à la demande de l'administration, en plus des heures qui sont prestées par le membre du personnel sur la base du régime de travail ordinaire sur base hebdomadaire.

Le membre du personnel qui accomplit des heures supplémentaires, bénéficie d'un repos compensatoire dans le délai fixé par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Le repos compensatoire égale la durée des heures supplémentaires.

§ 2. Si, sur une période de quatre mois, le temps de travail moyen est supérieur à 38 heures par semaine pour des prestations à temps plein ou au régime de travail ordinaire sur base hebdomadaire pour des prestations à temps partiel, il sera accordé au membre du personnel, en plus du traitement horaire, soit un sursalaire sous forme d'une allocation, soit un repos compensatoire supplémentaire.

Le sursalaire ou le repos compensatoire supplémentaire s'élève pour tous les niveaux sauf pour le niveau A, à :

1° un supplément de 25 % par heure pour les heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables entre 6 et 22 heures;

2° un supplément de 25 % par heure au maximum pour les heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables entre 22 et 6 heures;

3° un supplément de 25 % par heure au maximum pour les heures supplémentaires effectuées les samedis entre 0 et 24 heures;

4° un supplément de 25 % par heure au maximum pour les heures supplémentaires effectuées les dimanches ou les jours fériés réglementaires entre 0 et 24 heures.

Comme base de calcul du sursalaire vaut le traitement horaire brut, éventuellement majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ou l'augmentation de traitement garantie après promotion.

§ 3. Si, pendant une période de quatre mois, le membre du personnel a presté des heures supplémentaires à des moments différents tels que visés aux points 1° à 4°, et n'a pas pu compenser le total des heures supplémentaires prestées par du repos compensatoire dans cette période de quatre mois, il bénéficie du sursalaire le plus favorable ou du régime de repos compensatoire supplémentaire le plus favorable, fixé en application du § 2, alinéa deux, pour les heures supplémentaires restantes.

§ 4. Un sursalaire est payé pour chaque heure supplémentaire au membre du personnel du niveau A si, sur une période de quatre mois, le temps de travail moyen est supérieur à 38 heures par semaine pour des prestations à temps plein ou au régime de travail ordinaire sur base hebdomadaire pour des prestations à temps partiel.

Art. 142. Le conseil peut arrêter que le membre du personnel qui, de façon imprévue, est appelé en dehors de son régime de travail ou de son devoir de permanence, pour participer à un travail urgent, reçoit une allocation de dérangement par appel. L'allocation de dérangement s'élève à deux fois au minimum et quatre fois au maximum le traitement horaire.

Comme base de calcul du traitement horaire vaut le traitement horaire brut, éventuellement majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ou l'augmentation de traitement garantie après promotion.

L'allocation de dérangement peut être cumulée avec le supplément pour heures supplémentaires, visé à l'article 141.

CHAPITRE IV. — *Les autres allocations**Section I^{re}. — L'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure*

Art. 143. Pour l'octroi de l'allocation que le conseil fixe en application de l'article 96, § 3, alinéa deux, l'exercice de la fonction supérieure doit comprendre au moins trente jours calendaires successifs.

L'allocation égale la différence entre le traitement dont le membre du personnel bénéficierait en cas de promotion dans la fonction supérieure exercée et le traitement dont il bénéficie dans sa fonction réelle.

Art. 144. Sont comprises dans le traitement, visé à l'article 143, alinéa deux :

- 1° l'allocation de foyer ou de résidence;
- 2° toute autre subvention-traitement.

Section II. — L'allocation de danger

Art. 145. Le conseil peut instituer une allocation de danger qui est octroyée le cas échéant aux conditions des articles 146 et 147.

Art. 146. Entrent en ligne de compte pour l'allocation de danger, les travaux lors desquels le degré de danger, de nuisance ou d'insalubrité en cas d'exécution normale augmente considérablement en raison des circonstances particulières de pression de travail physique dans lesquelles ils doivent être effectués ou en raison de l'utilisation de substances nuisibles ou dangereuses. L'organe exécutif de l'administration énumère dans une liste séparée les travaux qui répondent à ces critères et qui entrent en ligne de compte pour l'allocation de danger.

Art. 147. § 1^{er}. Le membre du personnel qui effectue occasionnellement un travail repris dans la liste, visée à l'article 146, reçoit une allocation de danger dont le montant maximal est fixé comme suit :

nombre d'heures de travail dangereux par mois	montant de l'allocation de danger
moins de 7 heures	1,10 euro/heure à 100 %
de 7 à 25 heures	1,20 euro/heure à 100 %
plus de 25 heures	1,25 euro/heure à 100 %

§ 2. Le conseil peut arrêter qu'une allocation annuelle est accordée au membre du personnel qui effectue en permanence des travaux tels que visés à l'article 146. Le montant de cette allocation annuelle égale au maximum 10 % du 13^{ième} échelon de l'échelle de traitement E2 à 100 %.

Section III. — L'allocation de permanence

Art. 148. Le conseil peut instituer une allocation de permanence pour le membre du personnel qui est désigné par le chef du personnel pour rester disponible à la maison en dehors des heures de services normales pour effectuer des interventions.

Le secrétaire communal, le secrétaire communal adjoint, le gestionnaire financier de la commune, le greffier provincial et le gestionnaire financier de la province n'entrent pas en ligne de compte pour une allocation de permanence.

Art. 149. Le montant de l'allocation, visée à l'article 148, s'élève à 2,01 euro à 100 % pour chaque heure réellement consacrée à la permanence. Ce montant est lié à l'indice de santé.

Section IV. — L'allocation de mandat

Art. 150. L'allocation pour l'exercice d'un mandat, visé à l'article 87, s'élève au maximum à 5 % du traitement brut indexé du mandataire. L'allocation est payée mensuellement avec le traitement.

Section V. — L'allocation pour la fonction de chargé de mission

Art. 151. L'allocation pour la fonction de chargé de mission, instituée par le conseil en application de l'article 94, égale l'allocation dont le membre du personnel bénéficierait s'il exerçait une fonction immédiatement supérieure, telle que fixée à l'article 7. L'allocation est payée mensuellement avec le traitement.

Section VI. — L'allocation de fonctionnement et l'allocation de management

Art. 152. En exécution de l'article 48, le conseil peut arrêter l'octroi d'une allocation de fonctionnement. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° l'allocation de fonctionnement peut être accordée s'il paraît de l'évaluation que le membre du personnel a presté de manière excellente en relation avec les critères d'évaluation et les obligations de résultat éventuelles;

2° l'allocation de fonctionnement s'élève au maximum à 5 % du traitement annuel brut indexé;

3° le conseil arrête les modalités en la matière.

En exécution de l'article 48 et 51, § 1^{er}, 4°, le conseil peut arrêter une allocation de management. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° l'allocation de management peut être accordée à un membre de l'équipe de management s'il paraît de l'évaluation que l'intéressé a presté de manière excellente et a réalisé les objectifs concrets qui lui étaient imposés au début de la période d'évaluation; ne fonction conseil en application de l'article 94, égale l'allocation

2° l'allocation de management s'élève au maximum à 8 % du traitement annuel brut indexé;

3° le conseil arrête les modalités en la matière.

L'allocation de fonctionnement et l'allocation de management ne sont pas cumulables.

CHAPITRE V. — *L'indemnité pour frais de parcours et de séjour**Section I^{re}. — Dispositions générales*

Art. 153. Un voyage de service est le déplacement du domicile ou de la résidence à une destination fixée au préalable, sur l'ordre ou à l'invitation du supérieur hiérarchique compétent du membre du personnel.

Art. 154. Le chef du personnel autorise les voyages de service.

Il décide sur le moyen de transport le plus justifié du point de vue fonctionnel et financier.

Art. 155. Le conseil élabore les règles de la procédure pour l'introduction et l'indemnisation des frais exposés par le membre du personnel, nécessaires et prouvés pour un voyage de service.

Section II. — L'indemnité pour frais de parcours

Art. 156. § 1^{er}. Le membre du personnel qui utilise son propre véhicule automobile pour les voyages de service, a droit à une indemnité de 0,2903 euro par kilomètre. L'indemnité kilométrique couvre tous les frais exposés pour l'utilisation du propre véhicule automobile, à l'exception des frais de parcage. Par véhicule automobile, on entend une voiture, une motocyclette ou un cyclomoteur.

En cas de covoiturage, l'indemnité pour le chauffeur peut être augmentée de 0,1452 euro. Les membres du personnel qui sont passagers n'ont pas droit à une indemnité kilométrique.

Le membre du personnel a droit au remboursement des frais de parcage éventuels.

Le membre du personnel qui utilise sa propre bicyclette pour les voyages de service, reçoit 0,15 euro par kilomètre.

§ 2. Si le membre du personnel exerce une fonction itinérante, l'indemnité pour l'utilisation de son véhicule privé peut consister en une indemnité forfaitaire. Le conseil fixe le montant de l'indemnité et les conditions que le membre du personnel doit remplir pour l'octroi.

§ 3. Les montants de l'indemnité kilométrique et de l'indemnité forfaitaire sont annuellement adaptés de manière automatique le 1^{er} juillet à l'indice général des prix à la consommation en multipliant les montants en vigueur par une fraction dont le dénominateur égale l'indice des prix à la consommation du mois de mai de l'année précédente, et le numérateur égale l'indice des prix à la consommation du mois de mai de l'année en cours.

Art. 157. Pour les voyages de service en transports en commun ou en avion, les frais réels prouvés par le membre du personnel, sont indemnisés.

Section III. — L'indemnité d'hôtel et journalière

Art. 158. Le membre du personnel peut bénéficier d'une indemnité d'hôtel et journalière aux conditions fixées par le conseil.

Le membre du personnel qui fait un voyage de service avec logement, a droit au remboursement des frais pour le logement et le déjeuner, les repas et d'autres frais éventuels. Le membre du personnel introduit les pièces justificatives originales pour tous les frais exposés.

CHAPITRE VI. — *Les avantages sociaux**Section I^{re}. — Les chèques-repas*

Art. 159. Le membre du personnel a droit à des chèques-repas qui sont sur base annuelle à charge de l'administration à concurrence d'au moins 497,47 euros.

En cas de prestations incomplètes ou prestations qui ne sont pas fournies au cours de l'année de travail, le montant sur base annuelle, visé à l'alinéa premier, est réduit au prorata.

Section II. — L'assurance hospitalisation

Art. 160. § 1^{er}. Les administrations concluent une assurance hospitalisation collective pour :

1° les membres du personnel statutaires;

2° les membres du personnel ayant un contrat de travail à durée indéterminée.

Les administrations supportent intégralement la prime pour l'assurance hospitalisation pour les membres du personnel, visés aux points 1° et 2°, qui travaillent à temps plein ou à mi-temps.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, le conseil peut arrêter que :

1° la prime d'assurance pour les membres du personnel travaillant moins qu'un mi-temps, n'est prise en charge qu'en partie;

2° une assurance hospitalisation est conclue pour certains membres du personnel contractuels ayant un contrat de travail à durée déterminée.

Art. 161. Le conseil peut arrêter qu'une assurance hospitalisation est offerte aux catégories suivantes de membres du personnel :

1° les membres du personnel retraités ;

2° les membres de famille des membres du personnel.

Le conseil arrête pour chaque catégorie l'octroi ou non de l'assurance hospitalisation. Le cas échéant, il détermine pour chaque catégorie si la prime est prise en charge en tout ou en partie.

Art. 162. L'administration informe les membres du personnel sur les conditions d'application de l'assurance hospitalisation.

Section III. — L'indemnité pour frais de la migration pendulaire

Art. 163. En cas d'utilisation du train pour le déplacement au départ du et vers le travail, le membre du personnel est indemnisé pour les frais de l'abonnement social conformément aux dispositions légales en vigueur en la matière.

Par dérogation à l'alinéa premier, le conseil peut arrêter que l'abonnement de train est pris en charge à concurrence d'un montant supérieur ou intégralement par l'administration.

Si le membre du personnel voyage en première classe, il paie lui-même les frais supplémentaires.

Le conseil arrête la mesure dans laquelle l'administration rembourse les frais de l'utilisation de l'autobus, du tram ou du métro pour le déplacement au départ du et vers le travail.

Art. 164. Le conseil peut arrêter qu'une allocation vélo mensuelle de 15 cent par kilomètre est accordée au membre du personnel qui effectue le déplacement au départ du et vers le travail en tout ou en partie à vélo.

Art. 165. Le membre du personnel qui est atteint d'une incapacité de travail de 66 % au moins, reçoit une allocation pour le déplacement au départ du et vers le travail en voiture. Cette allocation égale le prix d'une carte train deuxième classe pour la même distance.

Section IV. — L'indemnité pour frais funéraires

Art. 166. Le conseil peut arrêter qu'une indemnité est accordée pour les funérailles du membre du personnel.

Art. 167. En cas de décès d'un membre du personnel, il est accordé à la personne ou aux personnes, visées à l'article 168, une indemnité pour frais funéraires qui correspond au traitement mensuel indexé du membre du personnel, éventuellement majorée de l'allocation de foyer ou de résidence, ou de tout autre supplément de traitement. Le traitement mensuel indexé est transposé en un traitement mensuel pour des prestations à temps plein si le membre du personnel décédé travaillait à temps partiel.

L'indemnité pour frais funéraires ne peut dépasser un douzième du montant fixé en application de l'article 39, alinéas premier, trois et quatre, de la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971.

Le cas échéant, l'indemnité est diminuée du montant d'une allocation qui est accordée en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires.

Art. 168. L'indemnité pour frais funéraires est payée à la personne ou aux personnes qui ont supporté les frais des funérailles.

CHAPITRE VII. — L'indemnité du concierge

Art. 169. Le concierge bénéficie, pour ses obligations en tant que concierge, d'un des avantages suivants :

1° le logement gratuit dans une habitation qui répond aux normes de confort modernes, avec le chauffage et éclairage gratuits comme avantages en nature;

2° une allocation pour les prestations de concierge.

Le conseil détermine le choix en la matière et règle, lors du choix de l'octroi de l'allocation visée au point 2°, le montant et les conditions d'octroi.

TITRE IX. — Congés et absences

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions générales

Art. 170. § 1^{er}. Le membre du personnel statutaire est en tout ou en partie dans une des positions administratives suivantes :

1° en activité de service;

2° en non-activité.

§ 2. Le membre du personnel statutaire peut se trouver également dans une position de disponibilité.

§ 3. Le membre du personnel statutaire est en activité de service lors du congé ou de l'absence, lorsqu'il conserve à ce moment le droit au traitement.

§ 4. Le membre du personnel statutaire est en non-activité lors du congé ou de l'absence, lorsqu'à ce moment il n'a pas droit à son traitement, sauf dans les cas autrement définis dans le présent titre.

§ 5. Les conseils peuvent, dans les limites des dispositions du présent arrêté, attribuer à certains congés ou absences une assimilation à des activités de service, si ce n'est pas déjà le cas en vertu des dispositions suivantes.

Art. 171. Le membre du personnel statutaire ne peut être mis ou tenu en disponibilité par suite de suppression d'emploi s'il remplit les conditions pour prendre sa retraite, à sa demande ou non.

Art. 172. Le membre du personnel qui est absent sans permission ou motif valable, et non plus à la suite de l'imposition d'une peine disciplinaire ou d'une autre mesure administrative, est dans une position de non-activité, sauf en cas de force majeure.

Art. 173. Par dérogation à l'article 172, le membre du personnel est en service actif lorsqu'il prend part à une interruption organisée du travail, et ne perd son droit au traitement que pour la durée de l'absence.

Art. 174. Le conseil fixe les règles générales des délais de demande, de la procédure de demande, de l'autorisation, de la possibilité d'annulation et des délais d'annulation des congés. Sans préjudice des droits individuels du membre du personnel, il est examiné lors de l'autorisation de congés si la continuité et la qualité du service public restent assurées.

Art. 175. Pour les membres du personnel ayant un régime de travail spécifique, le conseil peut, au besoin, fixer des règles de conversion pour certains congés exprimés en jours de travail ou des contingents de maladie, sans que le nombre total de jours accordés par sorte de congé ne soit dépassé.

CHAPITRE II. — Les jours de congé annuel

Art. 176. § 1^{er}. Le membre du personnel jouit d'un congé payé annuel d'un nombre de jours ouvrables à fixer par le conseil. Le nombre de jours de congé par année de travail complet ne peut être inférieur à trente jours ouvrables, ni supérieur à trente-cinq jours ouvrables.

Les jours de congé sont pris selon les convenances du membre du personnel et les nécessités du service. Le conseil peut élaborer des modalités en la matière.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, alinéa deux, le membre du personnel a le droit de prendre quatre jours de congé, sans que l'intérêt du service puisse lui être opposé.

Art. 177. Toute période donnant droit à un traitement donne droit à des jours de congé annuel, compte tenu du régime de prestations. Le conseil peut déterminer que les périodes donnant droit à une allocation dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité ou à un traitement d'attente donnent également droit à des jours de congé annuel.

Lorsqu'un membre du personnel entre en service ou cesse définitivement ses fonctions au cours de l'année, ses jours de congé seront diminués proportionnellement.

Le nombre de jours de congé est réduit proportionnellement au nombre de jours de congé non rémunérés.

Art. 178. Lorsqu'un membre du personnel statutaire tombe malade avant le début des jours de congé demandés et autorisés, le congé est suspendu et les jours de maladie sont imputés au crédit de maladie disponible.

Le conseil détermine le moment et les conditions de la suspension du congé d'un membre du personnel statutaire, lorsque le membre du personnel statutaire tombe malade au cours de son congé.

Si un membre du personnel statutaire est hospitalisé pendant son congé, le congé est suspendu à partir du premier jour d'hospitalisation.

CHAPITRE III. — *Les jours fériés*

Art. 179. § 1^{er}. Le membre du personnel jouit d'un congé payé aux jours fériés suivants : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 11 juillet, le 21 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre. Cette liste est complétée de trois jours fériés supplémentaires, au choix de l'administration.

§ 2. Le conseil détermine la manière dont les jours de congé visés au § 1^{er}, qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, seront remplacés par d'autres jours.

CHAPITRE IV. — *Congé de maternité et congé d'accueil*

Section I^{re} — Le congé de maternité

Art. 180. Le congé de maternité est accordé au membre du personnel en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Le membre du personnel statutaire conserve le droit à un traitement pendant le congé de maternité, à condition que l'intéressée cesse toute activité professionnelle.

Art. 181. En cas de prolongation de la période de repos postnatal conformément à l'article 39, alinéa six, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la rémunération du membre du personnel statutaire continue à être payée pendant la durée de ladite prolongation.

Art. 182. § 1^{er}. En cas de décès de la mère, le membre du personnel statutaire qui est père de l'enfant a droit au congé de paternité, dont la durée ne peut excéder la partie du congé de maternité n'ayant pas été prise par la mère au moment de son décès.

§ 2. Lors d'une hospitalisation de la mère, le membre du personnel statutaire qui est père de l'enfant a droit au congé de paternité, qui débute au plus tôt le huitième jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère dure plus de sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.

Le congé de paternité expire au moment où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la période correspondant à la partie du congé de maternité qui n'était pas encore prise par la mère au moment de son hospitalisation.

§ 3. Le congé de paternité défini aux §§ 1^{er} et 2 est rémunéré.

Section II. — Le congé d'accueil

Art. 183. Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel statutaire, à sa demande, lorsqu'un enfant mineur d'âge est recueilli dans son foyer en vue de son adoption ou de la tutelle.

Le congé d'accueil est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant accueilli n'a pas atteint ou a atteint l'âge de trois ans.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé.

Si un seul des partenaires cohabitants est adoptant ou exerce la tutelle officielle, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

Le membre du personnel statutaire conserve le droit à son traitement usuel pendant le congé d'accueil.

Le conseil peut décider que :

1° l'exercice du droit d'adoption prend fin au moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours de la prise du congé.

2° le congé d'adoption doit être pris pendant une période ininterrompue.

L'administration peut déterminer que l'exercice du droit au congé d'adoption doit être entamé dans les deux mois à compter de l'inscription de l'enfant comme membre du ménage du travailleur.

CHAPITRE V. — *Le congé maladie*

Art. 184. Le membre du personnel statutaire qui est absent pour cause de maladie ou d'accident de droit commun jouit d'un congé de maladie.

Art. 185. Le membre du personnel statutaire qui est en congé de maladie est soumis au contrôle d'un organe de contrôle médical.

Art. 186. Le conseil arrête les règles générales du contrôle médical.

Art. 187. § 1^{er}. Le membre du personnel statutaire qui n'a pas droit aux allocations dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité, a droit à un congé de maladie selon un système de jours de crédit maladie. Le traitement normal est payé pour les jours de crédit maladie pris.

Les jours de crédit maladie sont accordés sous forme d'un crédit de vingt-et-un jours ouvrables par année d'activité de service complète. Le conseil peut décider que des périodes de disponibilité sont prises en considération en tout ou en partie pour la fixation du nombre annuel de jours de crédit maladie.

Au début, et après l'éventuelle période de droit aux allocations dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité, il est accordé immédiatement à un membre du personnel statutaire un crédit de soixante-trois jours. Des jours de crédit maladie complémentaires sont accordés par après pour la quatrième année et les années suivantes donnant droit au crédit maladie.

§ 2. Le conseil fixe le mode de calcul au prorata du crédit maladie à accorder, en tenant compte des périodes de non-activité ou de disponibilité, qui ne sont pas prises en compte pour l'attribution de jours de crédit maladie.

§ 3. Le conseil décide si d'éventuels jours de crédit maladie, accumulés auprès d'un employeur précédent, seront pris en compte, et fixe les modalités.

§ 4. Le conseil peut décider que les jours de congé que le membre du personnel statutaire n'a pas pu prendre en raison d'une maladie de longue durée, seront ajoutés au crédit maladie disponible.

Le calcul de l'absence pour cause de maladie des membres du personnel ayant un régime de travail spécifique ou à temps partiel se fait au prorata.

Art. 188. Dès que l'autorité de désignation a constaté qu'un membre du personnel statutaire a épuisé son crédit maladie visé à l'article 187, et lorsque le membre du personnel concerné est toujours malade, l'administration peut renvoyer le membre du personnel au service médical fédéral, qui est compétent pour l'éventuelle déclaration d'aptitude définitive, en vue d'une éventuelle mise à la retraite anticipée pour des raisons de santé.

Art. 189. Le membre du personnel statutaire qui, au cours d'une mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'un organisme international, a été mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension allouée par cette autorité publique ou organisme, peut être déclaré définitivement inapte avant que le crédit maladie visé à l'article 187, ne soit épuisé.

Art. 190. § 1^{er}. Un membre du personnel statutaire qui, après une absence pour cause de maladie ou d'accident de droit commun, est jugé apte à reprendre ses fonctions par prestations réduites, peut être autorisé à reprendre ses fonctions par prestations réduites à raison d'au moins la moitié de l'horaire normal du membre du personnel concerné. L'autorisation est accordée pour une période de trois mois au maximum.

Aux mêmes conditions et de la même manière que pour l'autorisation de la première période de prestations réduites pour cause de maladie, l'administration peut prolonger plusieurs fois la période de prestations réduites pour cause de maladie, chaque fois d'une période de trois mois au maximum.

§ 2. L'absence du membre du personnel statutaire au cours d'une période de prestations réduites pour cause de maladie peut être considérée comme un congé de maladie. L'absence est alors imputée au prorata au nombre de jours de crédit maladie restant disponibles. Toutefois, le conseil peut décider que cette absence est considérée comme un congé et est assimilée à l'activité de service.

Art. 191. § 1^{er}. Le congé pour cause d'inaptitude professionnelle est accordé pour la durée de l'absence lorsqu'il est provoqué par :

- 1° un accident de travail;
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail;
- 3° un accident de droit commun, provoqué par la faute d'un tiers;
- 4° une maladie professionnelle;

5° la dispense de travail accordée au membre du personnel femme enceinte ou allaitant son enfant, occupée dans un milieu de travail nocif, après qu'il a été constaté qu'il est impossible de la déplacer à un autre lieu de travail ou à un lieu de travail adapté;

6° les jours d'absence pour cause de maladie qui se produisent dans les six semaines avant la date d'accouchement effective. En cas de naissance multiple, cette période est portée à huit semaines.

Ces jours d'absence ne sont pas imputés au crédit maladie disponible, visé à l'article 187, sauf pour l'application de l'article 188, en ce qui concerne les absences visées à l'article 191, § 1^{er}, 1° à 4° inclus.

§ 2. Dans les cas où l'absence due aux raisons visées au § 1^{er}, 1° à 4° inclus, est provoquée par la faute d'une tierce partie, le membre du personnel statutaire ne perçoit son traitement qu'à titre d'avance, imputée par la suite sur l'indemnité due par le tiers et récupérable à charge de ce dernier.

Afin de percevoir le traitement à titre d'avance, le membre du personnel doit se faire subroger par son administration dans les droits, actions et voies de droit que l'intéressé pourrait faire valoir contre l'auteur de l'accident et ce jusqu'à concurrence du montant du traitement.

CHAPITRE VI. — *La disponibilité*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 192. § 1^{er}. Le conseil peut mettre en disponibilité les membres du personnel aux conditions du présent arrêté, pour une des raisons suivantes :

- 1° par suite de suppression d'emploi;
- 2° pour cause de maladie ou d'invalidité;
- 3° tant par suite de suppression d'emploi que pour cause de maladie ou d'invalidité.

§ 2. Si une fonction disparaît sans que le conseil n'ait prévu de système de disponibilité par suite de suppression d'emploi, les services continuent à exister sans que le droit au traitement normal soit modifié. Le cas échéant, l'administration prévoit une nouvelle affectation équivalente, en application des articles 98, 99, § 1^{er} et 100.

§ 3. Au cas où le conseil ne prévoit pas de système de disponibilité pour cause de maladie, l'assimilation du congé de maladie à l'activité de service, y compris le droit au traitement normal, continue, même lorsque le crédit maladie visé à l'article 188 est épuisé.

Art. 193. L'autorité de désignation du membre du personnel statutaire concerné prend la décision de mettre le membre du personnel statutaire en disponibilité.

Art. 194. Le traitement d'attente est calculé sur base des éléments de rémunération également pris en considération pour la fixation des pensions de retraite.

Art. 195. Le temps que le membre du personnel statutaire passe en position de disponibilité doit être pris en compte comme services effectifs.

Tout membre du personnel statutaire mis en disponibilité doit communiquer à l'organe exécutif une adresse dans un des Etats membres de l'union européenne, où les décisions que le concernent peuvent lui être transmises.

Section II. — La disponibilité pour cause de maladie ou d'invalidité

Art. 196. § 1^{er}. Le membre du personnel statutaire qui n'a pas droit aux allocations dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité, peut, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'invalidité, être mis en disponibilité au moment où le membre du personnel a épuisé la totalité des jours de crédit maladie disponibles, accordés conformément aux dispositions de son statut.

§ 2. La disponibilité pour cause de maladie ou d'invalidité s'arrête chaque fois que la situation de maladie ou d'invalidité cesse d'exister, ou lorsque le membre du personnel statutaire concerné est mis à la retraite, anticipée ou non.

La constatation et la justification de la situation de maladie ou d'invalidité sont régies par les mêmes règles que celles qui s'appliquent à un membre du personnel malade ou invalide qui n'a pas encore épuisé son crédit maladie disponible.

§ 3. Le membre du personnel statutaire mis en disponibilité pour cause de maladie ou d'invalidité, maintient ses titres à l'augmentation du traitement.

Art. 197. § 1^{er}. Le membre du personnel statutaire mis en disponibilité pour cause de maladie ou d'invalidité, bénéficie d'un traitement d'attente égal à 60 % du dernier traitement d'activité et son évolution fictive, calculé conformément aux règles qui seraient applicables si le membre du personnel était resté en service actif.

§ 2. Toutefois, le montant de ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé aurait obtenues dans la même situation, en application du régime des travailleurs contractuels dans le cadre de l'assurance sociale en cas de maladie ou d'invalidité;

2° à la pension que l'intéressé aurait obtenue en cas de mise à la retraite anticipée le même jour où la situation de disponibilité pour cause de maladie ou d'invalidité prend cours.

Section III. — La disponibilité par suppression d'emploi

Art. 198. § 1^{er}. Les membres du personnel statutaires mis en disponibilité par suite de suppression d'emploi conservent leurs titres à l'avancement. Ils jouissent d'un traitement d'attente, sur la base du dernier traitement d'activité et son évolution fictive, calculé conformément aux règles qui seraient applicables si le membre du personnel était resté en service actif.

§ 2. Le traitement d'attente est égal, la première et la deuxième année, au dernier traitement d'activité et son évolution visés au § 1^{er}. Il est réduit pour chacune des années suivantes, de 20 %. Toutefois, le traitement d'attente ne peut, dans la limite des 40/40, être inférieur à autant de fois 1/40 du dernier traitement d'activité que le membre du personnel statutaire compte d'années de services effectifs à la date de sa mise en disponibilité par suppression d'emploi.

§ 3. Si, pendant la position de disponibilité par suppression d'emploi, les traitements organiques du personnel sont modifiés, le traitement d'attente est ajusté au dernier traitement d'activité fictif, qui sera calculé compte tenu des principes de conversion de la révision des échelles de traitement et partant du dernier traitement d'activité qui a servi de base au calcul du traitement d'attente antérieur.

§ 4. En aucun cas, la disponibilité par suppression d'emploi ne peut dépasser au total, et avec des périodes interrompues ou non, la durée des services publics effectifs du membre du personnel statutaire, y compris les services temporaires et contractuels dans le secteur public, mais à l'exclusion des services militaires accomplis pour lesdits services publics.

Nul ne peut être mis en disponibilité plus de deux fois par le même employeur pour cause de suppression d'emploi.

Art. 199. § 1^{er}. Les membres du personnel statutaires en disponibilité par suppression d'emploi peuvent être rappelés au service actif. Pour les vacances d'emploi auprès de l'administration dont ils relèvent, ils ont la priorité, s'ils remplissent les conditions réglementaires de l'accès à ces emplois. En cas de choix entre plusieurs membres du personnel statutaires mis en disponibilité par suppression d'emploi, il y a lieu de tenir compte du nombre d'années de service et des aptitudes spécifiques requises pour l'emploi vacant.

§ 2. Si un membre du personnel statutaire en disponibilité par suppression d'emploi est rappelé au service actif, cela doit se faire dans le plus bref délai. Toutefois, le membre du personnel statutaire peut demander à l'administration un délai d'attente d'un mois, qui commence le premier jour du mois suivant le mois de réception de la notification individuelle de la décision de l'administration de mettre fin à la disponibilité pour cause de suppression d'emploi, par l'affectation d'un nouvel emploi statutaire.

Si le membre du personnel statutaire a trouvé une autre activité professionnelle, il a droit à un sursis de trois mois au maximum, lorsqu'il est rappelé au service actif.

CHAPITRE VII. — Le congé pour prestations partielles

Art. 200. Le fonctionnaire peut obtenir un congé pour prestations à temps partiel.

Le conseil décide dans quels cas ou pour quelles catégories de membres du personnel le congé pour prestations partielles constitue un droit. Le conseil décide dans quels cas et à quelles catégories de membres du personnel le congé pour prestations partielles peut être autorisé. Ledit congé n'est pas un droit, mais peut être autorisé en tant que faveur, si le bon fonctionnement du service n'en est pas entravé.

Art. 201. Le congé de maladie ne met pas fin au régime de congé pour prestations partielles.

Si un jour férié coïncide avec un jour de congé pour prestations à temps partiel, ledit congé n'est pas interrompu.

Art. 202. Le conseil détermine le volume et la durée maximum du congé pour prestations partielles. Le congé pour prestations partielles n'est pas rémunéré.

Le membre du personnel statutaire peut mettre fin au congé pour prestations à temps partiel avant l'expiration du délai demandé. Le conseil fixe les modalités relatives aux délais et au mode pratique de révocation.

Art. 203. Le conseil peut instituer un régime comparable pour le personnel contractuel.

CHAPITRE VIII. — *Le congé pour l'exercice d'une mission*

Art. 204. Le conseil peut élaborer pour le membre du personnel statutaire un règlement pour l'obtention d'un congé pour :

1° exercer une fonction dans un cabinet, ou, le cas échéant, auprès des entités à fonction politique en remplacement du cabinet, d'un ministre, d'un secrétaire d'état, d'un commissaire du gouvernement ou d'un membre du gouvernement d'une Communauté ou Région, d'un gouverneur ou adjoint du gouverneur d'une province flamande ou du gouverneur ou vice-gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale, d'un député, d'un bourgmestre ou échevin, ou d'un commissaire européen;

2° à la demande du président d'un groupe politique reconnu, exercer une fonction auprès d'un groupe politique reconnu au sein des assemblées législatives de l'autorité fédérale, des Communautés, des Régions ou de l'Union européenne ou auprès du président d'un tel groupe, ou d'un groupe politique reconnu d'un conseil communal ou provincial;

3° exercer une mission externe dont le conseil reconnaît l'intérêt général. On entend par une mission pareille en tout cas l'exercice de missions nationales et internationales, à l'invitation d'un gouvernement ou d'une organisation internationale, et les missions internationales dans le cadre de la coopération au développement, de la recherche scientifique ou de l'aide humanitaire.

Art. 205. Le congé n'est pas rémunéré, à moins que la rémunération soit légalement obligatoire.

Art. 206. Le conseil détermine pour qui, dans quels cas, pour quelle durée le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 207. Le conseil arrête les modalités de la demande et de l'autorisation du congé.

Art. 208. Il y a lieu en particulier d'arrêter les règles générales pour l'éventuelle annulation précoce du congé, et en particulier des délais de préavis raisonnables.

CHAPITRE IX. — *Le congé de circonstance*

Art. 209. Le membre du personnel bénéficie d'un congé de circonstance à l'occasion des événements suivants :

1° mariage du membre du personnel statutaire ou déposition d'une déclaration de cohabitation légale par le membre du personnel, conformément aux articles 1475 à 1479 inclus du Code civil, à l'exception de la déposition d'une déclaration de cohabitation de parents ou alliés :	4 jours ouvrables
2° l'accouchement de l'épouse ou de la partenaire cohabitante, ou à l'occasion de la naissance d'un enfant dont le travailleur est le père légal :	10 jours ouvrables
3° décès de l'époux(se) ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit maritalement, d'un parent ou allié au premier degré du membre du personnel, de son époux(se) ou du partenaire cohabitait :	4 jours ouvrables
4° mariage d'un enfant du membre du personnel, de l'époux(se) ou du partenaire cohabitait :	2 jours ouvrables
5° décès d'un parent ou allié du membre du personnel ou du partenaire cohabitait à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que le membre du personnel ou du partenaire cohabitait :	2 jours ouvrables
6° décès d'un parent ou allié du membre du personnel ou du partenaire cohabitait au deuxième degré, un arrière-grand-parent ou un arrière-petit-enfant n'habitait pas sous le même toit que le membre du personnel ou du partenaire cohabitait :	1 jour ouvrable
7° mariage d'un parent ou allié : a) au premier degré, qui n'est pas un enfant : b) au deuxième degré, du membre du personnel, de l'époux(se) ou du partenaire avec lequel il vit maritalement :	le jour du mariage
8° ordination de prêtre ou entrée en couvent par un enfant du travailleur, du partenaire cohabitait ou de l'époux(se), ou d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur :	le jour
9° communion solennelle d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitait ou de l'époux(se); participation d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitait ou de l'époux(se) à la fête de la jeunesse laïque; participation d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitait ou de l'époux(se) à un office religieux dans le cadre d'un culte reconnu qui correspond à la communion solennelle du culte catholique romain :	le jour de l'office religieux, ou, s'il tombe un dimanche, un jour férié ou un jour d'inactivité, le prochain jour ouvrable
10° être entendu par le juge de la paix dans le cadre de l'organisation de la tutelle d'un mineur :	le temps nécessaire, un jour au maximum
11° participation à un jury, convocation comme témoin ou comparution personnelle devant un tribunal du travail :	le temps nécessaire

Le conseil arrête les modalités de la demande et de l'autorisation du congé.

Le congé de circonstance est assimilé à l'activité de service et est rémunéré dans tous les cas, à l'exception d'une partie du congé de paternité de membres du personnel contractuels et dans les cas définis ci-après.

Pour le membre du personnel contractuel, le congé à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, mentionné au 2°, est autorisé selon les règles du droit du travail, notamment selon le règlement visé à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE X. — *Les congés non payés*

Art. 210. § 1^{er}. Le membre du personnel a droit en principe aux contingents suivants de congés non payés :

1° vingt jours ouvrables par année calendaire, à prendre par jours entiers ou en demi-jours et par périodes continues ou non. Ces journées ne sont pas rémunérées;

2° deux années au cours de la carrière, à prendre par périodes d'un mois au minimum. Ces périodes ne sont pas rémunérées.

§ 2. Le conseil arrête les modalités de l'autorisation de ce congé non payé. Le conseil décide notamment dans quels cas et pour quels membres du personnel ou quelles catégories de membres du personnel ce congé constitue un droit, et dans quels cas certains membres du personnel ou certaines catégories de membres du personnel n'entrent pas en considération pour les congés non payés. Le conseil décide également que le membre du personnel peut présenter une réclamation contre le refus de congé non payé à l'organe exécutif et peut demander d'être entendu. Le conseil détermine les règles générales de la procédure.

§ 3. Le membre du personnel en période d'essai n'est pas éligible à ce congé non payé.

Art. 211. Si un membre du personnel statutaire assume, au sein des services de l'administration, un emploi contractuel un mandat, une désignation temporaire ou une autre fonction pour laquelle il y a lieu d'effectuer un stage, un congé non payé est accordé d'office pour une durée ne pouvant excéder la durée du mandat, de la désignation ou du stage.

Le conseil peut décider que le membre du personnel statutaire qui assume un mandat auprès d'une autre administration, obtient d'office un congé non payé pour la durée du mandat visé à l'article 81, alinéa premier. Il peut décider aussi que le congé payé peut être prolongé en cas de prolongation du mandat, tel que visé à l'article 81, alinéa deux.

CHAPITRE XI. — *Les dispenses de service*

Art. 212. Le membre du personnel obtient une dispense de service :

1° en tant que volontaire auprès d'un corps des sapeurs-pompiers ou d'un corps de protection civile, pour aide d'urgence;

2° en tant que volontaire actif de la Croix-Rouge ou du « Vlaams Kruis » à raison de cinq jours ouvrables au maximum par an.

Art. 213. Le membre du personnel qui travaille comme président, assesseur ou secrétaire d'un bureau de vote, d'un bureau de dépouillement ou d'un bureau de vote principal lors d'élections, obtient une dispense de service :

1° le jour des élections si normalement il devait travailler;

2° en tant que membre d'un bureau de vote principal : le temps qu'il faut pour assister aux réunions des bureaux de vote principaux telles que prévues par la législation électorale.

Art. 214. Le membre du personnel obtient une dispense pour :

1° le don de moelle osseuse à raison de 4 jours ouvrables par prise;

2° le don d'organes ou de tissus pour la durée nécessaire des examens, de l'hospitalisation et du rétablissement.

Art. 215. Le membre du personnel obtient un jour de dispense de service pour donner du sang, du plasma ou des plaquettes, avec un maximum d'un jour par mois.

Art. 216. Le membre du personnel femme enceinte obtient une dispense de service pour allaitement sur le lieu du travail au prorata du temps nécessaire, et pour des examens prénataux pendant les heures de service.

Art. 217. Le conseil peut décider que les membres du personnel obtiennent une dispense de service pour la durée d'examen médicaux qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service.

Art. 218. Le conseil arrête le mode selon lequel les dispenses de service doivent être demandées et prises.

Le conseil peut régler d'autres dispenses de service et détermine notamment la personne compétente pour l'octroi des dispenses de service non mentionnées dans le présent arrêté.

TITRE X. — *Les échelles de traitement des secrétaires et receveurs des centres publics d'aide sociale*

Art. 219. § 1^{er}. Le conseil d'aide sociale fixe l'échelle de traitement du secrétaire, dans les limites minimales et maximales suivantes, exprimées en euros :

1° pour les communes de 5000 habitants et moins : 21.850,00 – 34.000,00;

2° pour les communes de 5001 habitants à 6000 habitants : 22.842,80 – 34.246,93;

3° pour les communes de 6001 habitants à 8000 habitants : 24.751,38 – 36.455,41;

4° pour les communes de 8001 habitants à 10.000 habitants : 26.439,16 – 38.979,09;

5° pour les communes de 8001 habitants à 10 000 habitants : 28.473,97 – 42.055,27;

6° pour les communes de 15.001 habitants à 20.000 habitants : 30.871,55 – 45.052,31;

7° pour les communes de 20.001 habitants à 25.000 habitants : 32.638,19 – 48.049,50;

8° pour les communes de 25.001 habitants à 35.000 habitants : 34.673,05 – 51.204,02;

9° pour les communes de 35.001 habitants à 50.000 habitants : 36.786,66 – 54.200,70;

10° pour les communes de 50.001 habitants à 80.000 habitants : 39.326,23 – 57.513,50;

11° pour les communes de 80.001 habitants à 150.000 habitants : 41.644,93 – 60.668,23;

12° pour les communes de plus de 150 000 habitants : 45.162,46 - 65.399,86.

Si le nombre d'habitants de la commune baisse en dessous du nombre minimal d'habitants, sur la base duquel l'échelle de traitement du secrétaire de CPAS a été fixée en application du § 1^{er}, alinéa premier, le secrétaire de CPAS en service conserve son échelle de traitement à titre personnel.

§ 2. Le conseil d'aide sociale des communes de plus de 5000 habitants fixe l'échelle de traitement du secrétaire, dans les limites minimales et maximales suivantes, exprimées en euros :

- 1° pour les communes de 5001 habitants à 6000 habitants : 22.271,73 – 33.390,85;
- 2° pour les communes de 6001 habitants à 8000 habitants : 24.132,59 – 35.544,06;
- 3° pour les communes de 8001 habitants à 10.000 habitants : 25.778,18 – 38.004,62;
- 4° pour les communes de 8001 habitants à 10 000 habitants : 27.762,12 – 41.003,95;
- 5° pour les communes de 15.001 habitants à 20.000 habitants : 30.099,76 – 43.926,01;
- 6° pour les communes de 20.001 habitants à 25.000 habitants : 31.822,22 – 46.848,25;
- 7° pour les communes de 25.001 habitants à 35.000 habitants : 33.806,21 – 49.923,89;
- 8° pour les communes de 35.001 habitants à 50.000 habitants : 35.867,00 – 52.845,77;
- 9° pour les communes de 50.001 habitants à 80.000 habitants : 38.343,08 – 56.075,62;
- 10° pour les communes de 80.001 habitants à 150.000 habitants : 40.603,80 – 59.151,51;
- 11° pour les communes de plus de 150 000 habitants : 44.033,41 – 63.764,90.

Si le nombre d'habitants de la commune baisse en dessous du nombre minimal d'habitants, sur la base duquel l'échelle de traitement du receveur de CPAS a été fixée en application du § 2, alinéa premier, le receveur de CPAS en service conserve son échelle de traitement à titre personnel.

Art. 220. Les augmentations de traitement intercalaires du secrétaire et du receveur du centre public d'aide sociale ne peuvent être étalées sur plus de vingt-trois années, ni sur moins de quinze années. Les augmentations de traitement, exprimées en échelons de traitement, sont étalées de manière proportionnelle.

Le traitement du secrétaire et du receveur du centre public d'aide sociale suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Le traitement à 100 % est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

TITRE XI. — *Dispositions finales*

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions abrogatoires*

Section I^{re} — Dispositions abrogatoires relatives au personnel communal et au personnel provincial

Art. 221. Dans l'arrêté royal du 26 décembre 1938 relatif au régime des pensions du personnel communal, les articles suivants sont abrogés :

- 1° l'article 35, modifié par l'arrêté ministériel du 23 décembre 1969;
- 2° les articles 36 à 67 inclus.

Art. 222. Les règlements suivants sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 19 avril 1962 relatif à l'octroi d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures aux agents provinciaux et communaux, modifié par l'arrêté royal du 6 avril 1972;

2° l'arrêté royal du 19 avril 1962 relatif à l'octroi d'une indemnité pour frais de logement aux agents provinciaux et communaux;

3° l'arrêté royal du 12 février 1963 relatif à l'octroi d'une allocation pour prestations exceptionnelles aux agents provinciaux et communaux, modifié par les arrêtés royaux des 15 juin 1970, 8 juin 1971, 16 octobre 1975 en 21 août 1979;

4° l'arrêté royal du 21 juin 1965 relatif à l'octroi d'une indemnité pour frais de séjour aux agents provinciaux et communaux, modifié par les arrêtés royaux des 18 février 1974 et 29 août 1991;

5° l'arrêté royal du 21 décembre 1965 relatif à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires lors du décès d'un agent provincial ou communal, modifié par les arrêtés royaux des 8 mai 1973, 22 juillet 1975 et 27 novembre 1985;

6° l'arrêté royal du 29 décembre 1965 portant réglementation générale en matière d'indemnités pour frais de parcours résultant de déplacements de service des agents provinciaux et communaux, modifié par l'arrêté royal du 18 avril 1985;

7° l'arrêté royal du 18 janvier 1974 fixant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une allocation pour diplôme à certains agents des provinces, des communes, des agglomérations et fédérations de communes, modifié par les arrêtés royaux des 29 janvier 1990, 6 mars 1991, 31 mars 1993 en 20 juin 1994;

8° l'arrêté royal du 15 janvier 1975 fixant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une allocation pour diplôme à certains agents des provinces, des communes, des agglomérations et fédérations de communes, modifié par les arrêtés royaux des 11 janvier 1989, 2 juin 1989 et 20 juin 1994;

9° l'arrêté royal du 1^{er} octobre 1975 fixant les dispositions générales relatives à l'intervention des Provinces, des Communes, des agglomérations de Communes et des Fédérations de communes dans certains frais de transport des membres de leur personnel;

10° l'arrêté royal du 3 décembre 1975 fixant la limite des dispositions générales relatives à la valorisation pécuniaire des services antérieurs accomplis dans le secteur public par certains agents des provinces et des communes, modifié par l'arrêté royal du 27 novembre 1985;

11° l'arrêté royal du 17 novembre 1976 fixant la limite des dispositions générales relatives à allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes à certains agents des provinces et des communes;

12° l'arrêté royal du 12 avril 1977 fixant les dispositions générales relatives à l'admissibilité des services accomplis par certains agents des provinces, des communes et des agglomérations de communes dans le secteur privé, en qualité de chômeurs occupés par les pouvoirs publics ou comme stagiaires en vertu de la législation sur le stage des jeunes;

13° l'arrêté royal du 2 juin 1977 fixant les dispositions générales relatives à

14° l'arrêté royal du 2 juin 1977 fixant les dispositions générales relatives au statut pécuniaire des agents provinciaux et communaux bénéficiant d'un congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse;

15° l'arrêté royal du 23 décembre 1977 fixant le nombre de handicapés que doivent occuper les provinces, les communes, les associations de communes et les agglomérations de communes;

16° l'arrêté royal du 28 novembre 1990 portant fixation des dispositions générales relatives à l'octroi de chèques-repas à certains agents des provinces et des communes;

17° l'arrêté royal du 12 février 1993 fixant les dispositions générales relatives à la rémunération par les provinces et les communes de certains agents en congé de maternité;

18° l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 février 2006 portant les conditions minimales pour le régime de mandats du personnel communal et provincial et disposition sur la prime linguistique.

Section II. — position abrogatoire relative au secrétaire et au receveur des centres publics d'aide sociale

Art. 223. A l'arrêté royal du 20 juillet 1993 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des secrétaires et receveurs des centres publics d'aide sociale, les dispositions suivantes sont abrogées :

- 1° l'article 3, 2° et 3°, b);
- 2° l'article 4;
- 3° l'article 5, 2° et 3°;
- 4° l'article 6;
- 5° l'article 7;
- 6° les articles 9 à 15 inclus;
- 7° les articles 16 et 17;
- 8° l'article 18.

CHAPITRE II. — Dispositions transitoires

Section I^{re} — Garanties financières

Art. 224. Le membre du personnel statutaire en service qui, après le 1^{er} janvier 1994, a conservé, en vertu du statut local, son échelle de traitement antérieure, éventuellement complétée d'une allocation ou un supplément, maintient cette échelle de traitement ainsi que l'allocation ou le supplément après l'exécution locale du présent arrêté, tant que ce régime est plus favorable que l'échelle de traitement qu'il aurait en application du présent arrêté. Le conseil reprend l'échelle de traitement et l'allocation ou le supplément du membre du personnel dans le régime transitoire, dans le statut local, ainsi que l'échelle de traitement organique du membre du personnel.

Art. 225. Le membre du personnel statutaire en service qui, au moment de l'exécution locale du présent arrêté, avait antérieurement en vertu du statut local une échelle de traitement et une carrière fonctionnelle qui ne sont pas repris dans l'article 111, conserve cette échelle de traitement et cette carrière fonctionnelle tant qu'il est affecté dans le grade auquel cette échelle de traitement et cette carrière fonctionnelle étaient liées dans le statut local antérieur.

Art. 226. Le secrétaire communal en service et le gestionnaire financier de la commune en service qui, après une augmentation de classe en application de l'article 29 de la nouvelle Loi communale, ont reçu une échelle de traitement supérieure, conservent cette échelle de traitement tant qu'elle est plus favorable que l'échelle de traitement qu'ils obtiendraient en application des articles 122 ou 124.

Le secrétaire en service et le receveur en service des centres publics d'aide sociale qui, après une augmentation de classe en application de l'article 29 de la nouvelle Loi communale, ont reçu une échelle de traitement supérieure, conservent cette échelle de traitement tant qu'elle est plus favorable que l'échelle de traitement qu'ils obtiendraient en application de l'article 219, § 1^{er} ou § 2.

Art. 227. Le membre du personnel statutaire en service qui, en application de l'arrêté royal du 17 novembre 1976 fixant la limite des dispositions générales relatives à allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes à certains agents des provinces et des communes, bénéficiait d'un régime d'allocation plus favorable que le régime visé à l'article 146, conserve ce régime plus favorable après la date de l'exécution locale du présent arrêté.

Art. 228. Le membre du personnel statutaire qui, en application de l'article 18 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 février 2006 portant les conditions minimales pour le régime de mandats du personnel communal et provincial et disposition sur la prime linguistique, a conservé la prime linguistique à titre de régime transitoire, conserve également cette prime linguistique lors de l'exécution locale du présent arrêté.

Art. 229. Le conseil peut décider que le membre du personnel statutaire qui, en vertu du statut local, a obtenu une indemnité pour les déplacements non motorisés sur le trajet domicile-travail, conserve cette indemnité après l'exécution locale du présent arrêté.

Section II. — L'exécution locale de l'arrêté et les diverses procédures en cours et périodes en cours

Art. 230. Les procédures d'engagement, de promotion ou de mobilité interne du personnel, entamées avant la date de l'exécution locale du présent arrêté, sont finalisées conformément aux règles applicables au moment où elles étaient entamées.

Art. 231. Les règles procédurales applicables au démarrage de la période d'évaluation qui se prolonge après la date de l'exécution locale du présent arrêté, restent applicables à cette période d'évaluation en cours, à l'exception des règles locales existantes relatives au recours interne contre l'évaluation défavorable auprès du collège des bourgmestre et échevins ou de la députation.

Si le conseil reprend les autres suites positives ou négatives de l'évaluation visées à l'article 48, dans le statut local, ou réduit le délai existant pour l'application de la démission, il détermine à la fois que ces suites et ce délai ne seront applicables à la première période d'évaluation suivant leur incorporation dans le statut local. En ce cas, les résultats d'évaluation négatifs que ces membres du personnel ont reçus pour les périodes d'évaluation précédentes ne comptent pas pour la possibilité de démission.

Art. 232. Le membre du personnel statutaire en service conserve après la date de l'exécution locale du présent arrêté, les congés et les absences lui accordés antérieurement, pour la durée et selon les règles applicables au moment de l'attribution. Les demandes de prolongement ou de renouvellement d'un congé ou d'une absence sont considérées comme une nouvelle demande et traitées conformément aux nouvelles dispositions réglementaires.

Le membre du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'invalidité et le membre du personnel statutaire en disponibilité par suite de suppression d'emploi, qui, à la date de l'exécution locale du présent arrêté, bénéficient d'un régime du traitement d'attente plus favorable que le régime qu'ils obtiendraient en application des nouvelles dispositions réglementaires, conservent ce régime pour la durée restante de la période de disponibilité en cours.

Art. 233. Le conseil peut déterminer que les dispositions transitoires qui, en application de l'article 17 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 février 2006 portant les conditions minimales pour le régime de mandats du personnel communal et provincial et disposition sur la prime linguistique, furent fixées pour les périodes de mandat en cours au 1^{er} janvier 2006, restent applicables aux mandataires statutaires qui étaient en service à cette date.

Le mandataire qui, après le 1^{er} janvier 2006, en application de l'article 6 de l'arrêté susvisé du Gouvernement flamand, a été affecté à la fonction de mandat sur la base du statut local pour dix ans ou davantage, conserve la durée de cette affectation pour la période de mandat en cours, lors de l'exécution locale du présent arrêté.

Art. 234. Le membre du personnel statutaire qui, à la date de l'exécution locale du présent arrêté, était bénéficiaire, en vertu du statut local, d'un système de crédit maladie qui lui attribuait au début de la carrière un crédit maladie global de 666 jours de maladie, conserve, par dérogation à l'article 187, son système de crédit maladie antérieur à titre personnel.

Section III. — Dispositions spécifiques

Art. 235. Tant que l'article 76, § 1^{er}, alinéa premier du décret communal du 15 juillet 2005 n'est pas entré en vigueur et que l'article 23 de la nouvelle Loi communale n'est pas abrogé, il y a lieu de lire dans le présent arrêté « secrétaire communal » comme « secrétaire » et « gestionnaire financier » comme « receveur ».

Art. 236. Les membres du personnel statutaires temporaires et les ouvriers statutaires temporaires qui, au moment de l'exécution locale du présent arrêté, sont employés dans la position de statuaire temporaire, sont assujettis aux dispositions applicables au membre du personnel statuaire nommé à titre définitif, dans la mesure où ces dispositions sont compatibles avec les dispositions fédérales relatives au régime de sécurité sociale pour les membres du personnel statutaires temporaires.

Art. 237. Toutes les dispositions réglementaires locales relatives au cadre organique, au statut et au régime de mandats doivent être mises en concordance avec les dispositions du présent arrêté, ou abrogées, au plus tard le 1^{er} janvier 2009.

Tant que le conseil n'a pas exécuté la disposition de l'alinéa premier, les dispositions réglementaires locales existantes relatives au statut et au régime de mandats restent en vigueur, pour autant qu'elles ne soient pas contraires à une autre disposition légale. Les modifications éventuelles apportées avant le 1^{er} juin 2009 à ces dispositions réglementaires existantes, doivent être mises en concordance avec les dispositions du présent arrêté.

Si le cadre organique est modifié après la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et avant le 1^{er} janvier 2009, il est fixé complètement en concordance avec les dispositions du titre II.

CHAPITRE III. — Dispositions d'entrée en vigueur

Art. 238. L'article 303, 9^o du décret communal du 15 juin 2005 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Art. 239. L'article 262, 4^o du décret provincial du 9 décembre 2005 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Art. 240. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008, à l'exception :

- 1^o des articles 122 et 124, qui produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2007;
- 2^o des articles 219, 220 et 223, 7^o, qui produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2007.

Art. 241. Le Ministre flamand ayant les affaires intérieures dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 7 décembre 2007.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
K. PEETERS

Le Ministre flamand des Affaires intérieures, de la Politique des Villes, du Logement et de l'Intégration civique,
M. KEULEN

Annexe I^{re}. — Conditions de diplôme

1. Les diplômes et certificats suivants sont, selon le niveau administratif, pris en considération pour le recrutement :

Niveau A :

diplômes de master à orientation académique, délivrés par :

- les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités ou les établissements y assimilés par la loi ou par décret;
- un établissement d'enseignement supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés;
- un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

Niveau A (mesure transitoire) :

- a) diplômes de licencié, de docteur, de pharmacien, d'ingénieur civil, d'ingénieur agricole, d'ingénieur commercial, d'ingénieur en chimie et en industries agricoles, d'ingénieur civil-architecte, de bio-ingénieur, de médecin, de dentiste ou de vétérinaire, délivrés par les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités, ou par les établissements y assimilés par la loi ou par le décret, si les études ont comporté au moins quatre années, même si une partie de ces études n'a pas été accomplie dans un des établissements d'enseignement précités ou si les examens n'ont pas été passés devant un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;

- b) diplômes de licencié en sciences commerciales, d'ingénieur commercial, de licencié en sciences administratives, de licencié-traducteur, de licencié-interprète, de licencié en sciences nautiques, d'ingénieur industriel, d'architecte ou de licencié en communication appliquée, de licencié en kinésithérapie et de licencié en organisation du travail et santé, délivrés par un établissement d'enseignement supérieur de deux cycles créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés ou par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;
- c) diplômes d'architecte d'intérieur, de licencié en développement de produits, de maître de musique, d'arts plastiques, d'art dramatique, d'art audio-visuel, de design de produits ou en conservation-restauration, délivrés par un établissement d'enseignement supérieur de deux cycles créé, subventionné ou agréé par la Communauté flamande ou par un jury institué par cette Communauté;
- d) certificats délivrés à ceux qui ont terminé avec fruit l'étude à la section polytechnique ou de la section "Toutes Armes" de l'Ecole royale militaire et qui sont habilités à porter le titre d'ingénieur civil ou celui de licencié, avec la qualification déterminée par le Roi, en vertu de la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres de l'enseignement supérieur.
- e) diplôme délivré par l'Université coloniale de Belgique à Anvers ou diplôme de licencié délivré par l'Institut universitaire des Territoires d'outre-mer à Anvers, si les études ont comporté au moins quatre années;
- f) diplôme de licencié en sciences commerciales, de licencié en sciences administratives, d'ingénieur commercial, de licencié-traducteur ou de licencié-interprète, délivrés par des établissements d'enseignement technique supérieur du troisième degré ou par des établissements d'enseignement technique - classés comme instituts supérieurs de commerce A5 - ou par un jury institué par l'Etat;
- g) diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle de cinq ans par la section des sciences administratives de l'Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans à Bruxelles ou par le "Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelswetenschappen" à Ixelles ou par le "Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen" à Anvers.

Niveau B :

- a) diplômes de bachelor, délivrés par :
 - un établissement d'enseignement supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés;
 - un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;
- b) diplômes d'une section de l'enseignement supérieur d'un cycle et de promotion sociale, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par une des Communautés.

Niveau B (mesure transitoire) :

- a) certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle supérieur;
- b) diplôme de géomètre-expert immobilier;
- c) diplôme de géomètre des mines;
- d) un diplôme délivré dans une formation initiale d'un cycle ou dans une formation initiale des enseignants d'un cycle par un institut supérieur créé, agréé ou subventionné par la Communauté flamande ou par un jury de la Communauté flamande;
- e) diplôme ou certificat de candidature délivré après un cycle d'au moins deux années d'études, soit par les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités, les établissements y assimilés par la loi ou les établissements d'enseignement supérieur de deux cycles créés, subventionnés ou agréés par l'Etat ou l'une des Communautés, soit par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;
- f) diplôme d'ingénieur-technicien délivré après des cours supérieurs techniques du deuxième degré;
- g) certificat de l'enseignement supérieur pédagogique de type court de promotion sociale, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par la Communauté flamande ou par un jury de la Communauté flamande;
- h) certificat attestant la réussite des deux premières années d'études de la section polytechnique ou de la section " Toutes Armes " de l'Ecole royale militaire;
- i) diplôme de l'enseignement supérieur artistique ou technique du 3e, 2e ou 1^{er} degré délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par une des Communautés;
- j) diplôme délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par l'Université coloniale de Belgique à Anvers ou diplôme de candidature délivré par l'Institut universitaire des Territoires d'outre-mer à Anvers;
- k) diplôme de candidature délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par une école d'enseignement technique supérieur du troisième degré ou par un établissement d'enseignement technique, classé comme institut supérieur de commerce dans la catégorie A5;
- l) diplôme de conducteur civil délivré par une université belge;
- m) diplôme d'ingénieur technicien délivré par une école supérieure technique du deuxième degré;
- n) diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur, d'instituteur primaire, d'institutrice primaire ou d'institutrice gardienne;

- o)* diplôme de gradué en sciences agronomiques, délivré conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal du 31 octobre 1934 fixant les conditions de collation des diplômes d'ingénieur agronome, d'ingénieur-chimiste agricole, d'ingénieur des eaux et forêts, d'ingénieur agronome colonial, d'ingénieur horticole, d'ingénieur du génie rural, d'ingénieur des industries agricoles, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 16 juillet 1936;
- p)* diplôme délivré par un établissement d'enseignement technique supérieur du premier degré et de plein exercice, créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury constitué par le Gouvernement;
- q)* diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury constitué par le Gouvernement et classé dans une des catégories suivantes : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2/An, C1/D, C5/C1/D, C1/An ou par un jury constitué par le Gouvernement;
- r)* diplôme classé dans la catégorie B3/B1, délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes, par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant, lors de l'admission, un diplôme d'études secondaires supérieures complètes ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé ou un diplôme d'une section classée en catégorie B3/B2, délivré par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant, lors de l'admission, un diplôme d'études secondaires inférieures complètes ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé;
- s)* diplôme de l'enseignement supérieur d'un cycle et de plein exercice, délivré par les établissements créés, subventionnés ou agréés par l'Etat ou l'une des Communautés ou par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

Niveau C :

- a)* certificat d'enseignement secondaire supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat ou d'une des Communautés pour l'enseignement secondaire;
- b)* diplôme d'aptitude donnant accès à l'enseignement supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat ou d'une des Communautés pour l'enseignement secondaire;
- c)* diplôme délivré à la suite de l'examen prévu à l'article 5 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées le 31 décembre 1949;
- d)* brevet d'hospitalier ou hospitalière, d'assistant ou assistante en soins hospitaliers ou d'infirmier ou infirmière, délivré, soit par une section de nursing créée, subventionnée ou agréée par l'Etat ou l'une des Communautés dans la catégorie des écoles professionnelles secondaires complémentaires, soit par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;
- e)* diplôme de l'enseignement secondaire, délivré dans l'enseignement secondaire général, technique, artistique ou professionnel par un établissement créé, agréé ou subventionné par l'Etat ou une des Communautés ou par le jury de la Communauté flamande;
- f)* certificat de fin d'étude de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire professionnel, délivré par un établissement créé, agréé ou subventionné par l'Etat ou une des Communautés;
- g)* certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle secondaire supérieur;
- h)* diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire supérieur d'un établissement d'enseignement technique, créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou l'une des Communautés, délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes.

Niveau C (mesures transitoires) :

- a)* certificat délivré à la suite d'une des épreuves préparatoires prévues aux articles 10, 10bis et 12 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées le 31 décembre 1949, telles que ces dispositions étaient rédigées avant le 8 juin 1964;
- b)* diplôme ou certificat de l'enseignement moyen supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat pour l'enseignement moyen supérieur;
- c)* diplôme agréé ou accepté de fin d'études moyennes du degré supérieur (section commerciale);
- d)* diplôme ou certificat de fin d'études de l'enseignement moyen supérieur obtenu avec fruit;

- e) diplôme homologué d'école technique secondaire supérieure ou certificat de fin d'études d'une école technique secondaire supérieure, délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou diplôme d'école technique secondaire supérieure, délivré par le jury de l'Etat;
- f) diplôme ou certificat de fin d'études d'école technique secondaire supérieure - anciennes catégories A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2, délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, terminées avec fruit, par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury de l'Etat;
- g) diplôme homologué d'enseignement artistique secondaire supérieur de plein exercice, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 février 1971 fixant l'équivalence du niveau des études des établissements d'enseignement artistique à celui de l'école technique secondaire supérieure et déterminant les conditions dans lesquelles les diplômes sont délivrés et de l'arrêté royal du 25 juin 1976 réglant les études de certaines divisions secondaires supérieures des établissements d'enseignement artistique de plein exercice;
- h) diplôme ou certificat de fin d'études, brevet ou attestation d'études de la sixième année de l'enseignement artistique ou professionnel secondaire supérieur de plein exercice, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat;
- i) brevet ou certificat de fin d'études délivré après la fréquentation du cycle secondaire supérieur d'une section professionnelle d'un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat et classé dans l'une des catégories A4, C3, C2, C5;
- j) diplôme délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes, par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B1, créé, subventionné ou agréé par l'Etat;
- k) diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B2, créé, subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant lors de l'admission un diplôme d'études secondaires inférieures ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé;
- l) diplôme de fin d'études, certificat d'études ou attestation de fréquentation avec fruit de la sixième année d'enseignement général, technique, artistique ou professionnel secondaire de plein exercice, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés.

Niveau D : Aucun diplôme ou certificat d'études n'est requis.

Niveau E : Aucun diplôme ou certificat d'études n'est requis.

2. Sont admis également les diplômes et certificats d'études obtenus selon un régime étranger qui, en vertu de traités ou de conventions internationales ou en application de la procédure d'octroi de l'équivalence prévue par la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers, sont déclarés équivalents à l'un des diplômes ou certificats d'études visés dans la présente liste, pour l'admission aux services des communes et des provinces.
3. Par dérogation au point 2, les dispositions de la directive 89/48/CEE du Conseil de la CEE du 21 décembre 1988 relative à un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur qui sanctionnent des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans, ainsi que les dispositions de la directive 92/51/CEE du Conseil de la CEE du 18 juin 1992 relative à un deuxième système général de reconnaissance des formations professionnelles, sont prises en compte pour l'admission aux services des communes et des provinces.
Afin de connaître la valeur des titres présentés, l'autorité de désignation soumet les titres pour avis aux autorités d'enseignement compétentes.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale.

Bruxelles, le 7 décembre 2007.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

Le Ministre flamand des Affaires intérieures, de la Politique des Villes, du Logement et de l'Intégration civique,

M. KEULEN

Annexe II. Echelles de traitement élaborées

échelles de traitement	A1a	A1b	A2a	A3a	A4a	A4b
minimum	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
maximum	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100
augmentation	2x1x750 1x1x700 3x3x1500 1x3x1450 1x3x1500 2x3x1250	1x1x700 2x1x750 2x3x1500 1x3x1450 2x3x1500 2x3x1250	3x1x750 2x3x1500 1x3x1450 2x3x1500 1x3x1250 1x3x1200	3x1x750 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450 2x3x1250	3x1x750 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450 2x3x1250	3x1x750 1x3x1500 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1200 1x3x1250
0	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
1	22.600	23.800	24.800	27.050	27.050	28.700
2	23.350	24.550	25.550	27.800	27.800	29.450
3	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
4	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
5	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
6	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
7	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
8	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
9	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
10	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
11	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
12	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
13	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
14	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
15	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
16	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
17	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
18	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
19	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
20	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
21	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
22	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
23	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
24	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100

Echelles de traitement	A5a	A5b	A6a	A6b	A7a	A7b
Minimum	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
Maximum	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250
Augmentation	3x1x1000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1750 1x3x1700	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x2450 1x3x2500 1x3x2450	3x1x1000 1x3x1950 1x3x2000 1x3x1500 1x3x1450 3x3x1500	2x1x1000 1x1x950 2x3x2000 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450	1x1x950 2x1x1000 1x3x2000 1x3x1950 3x3x1500 1x3x1450 1x3x1500	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000
0	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
1	29.400	31.000	26.550	28.050	29.500	32.600
2	30.400	32.150	27.550	29.050	30.500	33.750
3	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
4	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
5	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
6	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
7	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
8	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
9	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
10	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
11	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
12	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
13	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
14	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
15	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
16	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
17	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
18	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
19	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
20	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
21	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
22	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
23	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
24	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250

Echelles de traitement	A8a	A8b	A9a	A9b	A10a	A10b
Minimum	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
Maximum	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500
Augmentation	1x1x1150 2x1x1100 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1200 1x3x1250	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1250 2x3x1250	3x1x1000 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 1x3x2000 1x3x750	3x1x1100 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 1x3x1250	1x3x2500 1x3x2200 2x3x2250 1x3x2200 1x3x2250 2x3x1000	1x3x1750 1x3x1700 2x3x1750 1x3x1700 1x3x1750 1x3x2250 1x3x2200
0	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
1	31.400	32.600	36.950	39.200	37.200	44.650
2	32.500	33.750	37.950	40.300	37.200	44.650
3	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
4	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
5	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
6	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
7	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
8	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
9	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
10	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
11	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
12	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
13	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
14	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
15	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
16	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
17	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
18	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
19	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
20	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
21	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
22	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
23	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
24	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500

échelles de traitement	B1	B2	B3	B4	B5
Minimum	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
Maximum	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500
Augmentation	1x1x500	1x1x600	1x1x800	1x1x800	1x1x900
	5x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950
	1x2x450	2x2x600	6x2x800	1x2x800	2x2x900
	4x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950
	1x2x600	1x2x600	2x2x800	2x2x800	2x2x900
		1x2x650	1x2x900	1x2x850	1x2x950
		2x2x600		2x2x800	2x2x900
		1x2x650		1x2x850	1x2x950
		1x2x600		2x2x800	1x2x1000
		1x2x800			
0	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
1	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300
2	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300
3	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250
4	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250
5	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150
6	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150
7	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050
8	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050
9	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000
10	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000
11	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900
12	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900
13	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800
14	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800
15	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750
16	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750
17	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650
18	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650
19	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550
20	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550
21	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500
22	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500
23	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500

échelles de traitement	C1	C2	C3	C4	C5
Minimum	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
Maximum	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300
Augmentation	1x1x600	1x1x550	1x1x650	1x1x550	1x1x600
	1x2x600	9x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x550	1x2x650	2x2x550	1x2x650
	8x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x850	1x2x650	1x2x550	1x2x650
	1x2x600		2x2x600	1x2x600	2x2x600
	1x2x700		1x2x650	2x2x550	1x2x650
			1x2x600	1x2x600	2x2x600
			1x2x650	1x2x550	1x2x650
			2x2x600	1x2x600	1x2x600
			1x2x850	1x2x550	1x2x650
				1x2x600	1x2x850
0	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
1	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
2	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
3	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
4	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
5	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
6	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
7	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
8	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
9	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
10	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
11	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
12	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
13	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
14	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
15	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
16	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
17	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
18	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
19	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
20	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
21	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
22	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
23	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
24	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
25	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
26	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
27	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300

échelles de traitement	D1	D2	D3	D4
Minimum	13.300	14.300	15.500	16.900
Maximum	18.300	19.600	20.700	21.950
Augmentation	1x1x350	1x1x350	1x1x350	1x1x350
	3x2x350	1x2x350	1x2x400	1x2x350
	1x2x300	1x2x400	1x2x350	1x2x300
	8x2x350	1x2x350	1x2x400	10x2x350
	1x2x500	1x2x400	2x2x350	1x2x550
		1x2x350	1x2x400	
		1x2x400	1x2x350	
		1x2x350	1x2x400	
		1x2x400	1x2x350	
		2x2x350	1x2x400	
		1x2x400	1x2x350	
		1x2x350	1x2x400	
		1x2x500	1x2x350	
0	13.300	14.300	15.500	16.900
1	13.650	14.650	15.850	17.250
2	13.650	14.650	15.850	17.250
3	14.000	15.000	16.250	17.600
4	14.000	15.000	16.250	17.600
5	14.350	15.400	16.600	17.900
6	14.350	15.400	16.600	17.900
7	14.700	15.750	17.000	18.250
8	14.700	15.750	17.000	18.250
9	15.000	16.150	17.350	18.600
10	15.000	16.150	17.350	18.600
11	15.350	16.500	17.700	18.950
12	15.350	16.500	17.700	18.950
13	15.700	16.900	18.100	19.300
14	15.700	16.900	18.100	19.300
15	16.050	17.250	18.450	19.650
16	16.050	17.250	18.450	19.650
17	16.400	17.650	18.850	20.000
18	16.400	17.650	18.850	20.000
19	16.750	18.000	19.200	20.350
20	16.750	18.000	19.200	20.350
21	17.100	18.350	19.600	20.700
22	17.100	18.350	19.600	20.700
23	17.450	18.750	19.950	21.050
24	17.450	18.750	19.950	21.050
25	17.800	19.100	20.350	21.400
26	17.800	19.100	20.350	21.400
27	18.300	19.600	20.700	21.950

échelles de traitement	E1	E2	E3
Minimum	13.250	13.550	14.200
Maximum	15.000	15.650	16.550
Augmentation	1x1x100	1x1x150	1x1x150
	4x2x100	7x2x150	12x2x150
	1x2x150	1x2x100	1x2x400
	3x2x100	4x2x150	
	6x2x150	1x2x200	
0	13.250	13.550	14.200
1	13.350	13.700	14.350
2	13.350	13.700	14.350
3	13.450	13.850	14.500
4	13.450	13.850	14.500
5	13.550	14.000	14.650
6	13.550	14.000	14.650
7	13.650	14.150	14.800
8	13.650	14.150	14.800
9	13.800	14.300	14.950
10	13.800	14.300	14.950
11	13.900	14.450	15.100
12	13.900	14.450	15.100
13	14.000	14.600	15.250
14	14.000	14.600	15.250
15	14.100	14.750	15.400
16	14.100	14.750	15.400
17	14.250	14.850	15.550
18	14.250	14.850	15.550
19	14.400	15.000	15.700
20	14.400	15.000	15.700
21	14.550	15.150	15.850
22	14.550	15.150	15.850
23	14.700	15.300	16.000
24	14.700	15.300	16.000
25	14.850	15.450	16.150
26	14.850	15.450	16.150
27	15.000	15.650	16.550

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale.

Bruxelles, le 7 décembre 2007.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

Le Ministre flamand des Affaires intérieures, de la Politique des Villes, du Logement et de l'Intégration civique,

M. KEULEN