

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2013/31359]

2 MAI 2013. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel contractuel de l'Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, notamment l'article 11;

Vu l'ordonnance du 22 janvier 2009 portant organisation de la politique du stationnement et création de l'Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale, notamment l'article 28;

Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux, notamment les articles 2 et 61;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 7 juillet 2011;

Vu l'accord du ministre du Budget, donné le 2 mai 2013;

Vu le protocole du comité du Secteur XV n° 2012/4 du 25 janvier 2012;

Vu l'avis 51.254/4 du Conseil d'Etat, donné le 11 juin 2012, en application de l'article 84, §1^{er}, alinéa 1^{er} des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Vu l'accord du Ministre des Pensions, donné le 18 février 2013;

Vu l'accord du Conseil des Ministres fédéral, donné le 19 avril 2013;

Sur la proposition du ministre des Travaux publics et du Transport et du ministre de la Fonction publique;

Après délibération,

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions générales***Article 1^{er}.** Le présent statut s'applique aux personnes engagées par contrat de travail à l'Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommé « Agence du stationnement », conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.**Art. 2.** Des personnes peuvent être engagées sous contrat de travail aux fins exclusives de :

1° répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en oeuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;

2° remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement;

3° accomplir des tâches auxiliaires et spécifiques;

4° pourvoir dans le cadre de l'attribution des emplois de mandats, à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter.

Art. 3. Chaque contrat de travail est conclu par écrit.

Le lieu de travail est mentionné dans le contrat.

Tout changement du lieu de travail fait l'objet d'un avenant au contrat

Les contrats sont signés par le président du Conseil d'administration ou son délégué.

Art. 4. Les membres du personnel contractuel sont soumis à une période d'essai. La durée de cette période est de :

— quatorze jours pour les ouvriers;

— trois mois pour les membres du personnel des niveaux C, D et E;

— six mois pour les membres du personnel des niveaux A et B.

Toutefois, la période d'essai ne peut dépasser la moitié de la durée du contrat. Elle n'est plus imposée si l'aptitude professionnelle du membre du personnel peut être déduite des prestations antérieures au ministère ou dans un organisme d'intérêt public d'une durée au moins équivalente à la période d'essai.

Art. 5. Leur sont applicables les droits et devoirs prévus aux articles 4 à 8 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les Principes généraux.

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2013/31359]

2 MEI 2013. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van de contractuele personeelsleden van het Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op de instellingen van openbaar nut, inzonderheid op artikel 11;

Gezien de ordonnantie van 22 januari 2009 houdende de organisatie van het parkeerbeleid en de oprichting van het Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap, inzonderheid artikel 28;

Gelet op het Koninklijk besluit van 22 december 2000 vastlegging van de algemene beginselen;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën van 7 juli 2011;

Gelet op de akkoordbevinding van de minister van Begroting, gegeven op 2 mei 2013;

Gelet op het protocol nr. 2012/4 van Sectorcomité XV van 25 januari 2012;

Gelet op het advies nr. 51.254/4 van de Raad van State, gegeven op 11 juni 2012, in toepassing van artikel 84, §1, 1° van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op het akkoord van de Minister van Pensioenen, gegeven op 18 februari 2013;

Gelet op het akkoord van de Federale Ministerraad, gegeven op 19 april 2013;

Op voorstel van de minister van Openbare werken en vervoer en van de minister van Openbaar Ambt;

Na beraadslaging;

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen***Artikel 1.** Het onderhavige statuut is van toepassing op de bij arbeidsovereenkomst bij het Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap, hierna het « Parkeeragentschap » genaamd, in dienst genomen personen, overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.**Art. 2.** Bij arbeidsovereenkomst kunnen personen in dienst worden genomen uitsluitend om :

1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk;

2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt;

3° bijkomende en specifieke taken uit te voeren;

4° te voorzien, in het kader van de toekenning van de mandaatbetrekkingen, in de uitoefening van taken die een bijzondere kennis of een hoogstaande ruime ervaring vereisen, die beide relevant zijn voor de uit te voeren taken.

Art. 3. Elk arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.

In de arbeidsovereenkomst wordt de plaats vermeld waar de werkzaamheden worden verricht.

Elke wijziging van de plaats van tewerkstelling geeft aanleiding tot een bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomsten worden door de voorzitter van de Raad van bestuur of door zijn gemachtigde ondertekend.

Art. 4. Voor contractuele personeelsleden geldt er een proefperiode. Deze periode bedraagt :

— veertien dagen voor arbeiders;

— drie maanden voor personeelsleden van de niveaus C, D en E;

— zes maanden voor personeelsleden van de niveaus A en B.

De proefperiode mag niet langer zijn dan de helft van de duur van de arbeidsovereenkomst. Er wordt geen proefperiode opgelegd indien de beroepsbekwaamheid van de betrokkene uit vroegere arbeidsprestaties bij het ministerie of een instelling van openbaar nut kan worden opgemaakt en waarvan de duur minstens equivalent is aan de proefperiode.

Art. 5. De rechten en plichten voorzien in de artikelen 4 tot en met 8 van het Koninklijk Besluit van 22 december 2000 ter vastlegging van de algemene beginselen zijn van toepassing.

CHAPITRE 2. — *De l'engagement*Section 1^{ère}. — Dispositions générales

Art. 6. Pour être engagé par contrat de travail, il faut remplir les conditions générales suivantes :

1° ne pas être déchu de ses droits civils et politiques;

2° justifier de la possession des aptitudes médicales dans les mêmes cas et les mêmes conditions que ceux prévus à l'article 22 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du ... portant le statut administratif et pécuniaire des agents de l'Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommé « le statut »;

3° être porteur d'un diplôme ou d'un certificat d'étude en rapport avec le niveau du grade à conférer aux mêmes conditions que celles applicables au personnel statutaire de l'agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale;

4° être d'une conduite correspondant aux exigences de l'emploi à pourvoir.

Art. 7. Les membres du personnel contractuel sont engagés à un des grades de recrutement visés à l'article 7 du statut.

Art. 8. Le conseil d'administration détermine le nombre, la durée et le type d'emplois pour lesquels il est procédé à l'engagement de membres du personnel contractuel aux fins de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel.

Art. 9. Les membres du personnel contractuel qui effectuent une mission de remplacement entrent en service pour une période qui ne peut excéder la durée du remplacement.

Art. 10. Pour l'application de l'article 2, 3° du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par tâches auxiliaire ou spécifiques, les emplois exercés par :

1° des membres du personnel chargés de travaux de nettoyage et/ou du service des restaurants;

2° des experts nécessaires aux missions spécifiques déléguées à l'Agence du stationnement;

3° des experts pour exercer des tâches correspondant à des fonctions qui exigent une qualification professionnelle requise pour une durée limitée ou pour une activité nettement définie

Section 2. — Autorité compétente

Art. 11. Les autorisations d'engagement des membres du personnel contractuel sont accordées par le conseil d'administration.

Art. 12. La décision d'engagement relève du conseil d'administration pour les contractuels de niveau A, du conseil de direction pour les autres niveaux.

Section 3. — Procédure d'engagement

Art. 13. Le conseil de direction sélectionne les candidats sur proposition du service de gestion des ressources humaines de l'Agence du stationnement, ci-après dénommé « GRH ».

La présélection des membres du personnel contractuel est effectuée par la GRH.

Pour les cas visés à l'article 2, 3°, l'engagement a lieu après avis d'une commission chargée de la sélection.

La présélection des membres du personnel visés à l'alinéa 1^{er} est effectuée par la GRH.

La commission peut en outre se faire assister par un bureau de sélection externe.

La composition de la commission est fixée par le directeur général ou le directeur général adjoint; elle comprend au moins des représentants de la GRH et du service où l'emploi est à pourvoir.

CHAPITRE 3. — *Du régime de travail et des congés*Section 1^{ère}. — Du régime de travail

Art. 14. La durée de travail et le régime de travail sont les mêmes pour le personnel contractuel que pour le personnel statutaire auquel s'applique le statut.

Art. 15. Le membre du personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins deux ans est soumis à une évaluation.

HOOFDSTUK 2. — *Indienstneming*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 6. Om bij arbeidsovereenkomst in dienst te worden genomen is het vereist om aan volgende voorwaarden te voldoen:

1° de burgerlijke en politieke rechten niet ontnomen zijn;

2° de medische geschiktheid bezitten zoals bepaald voor de gevallen en overeenkomstig artikel 22 van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van ... houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap, hierna « het statuut » genoemd;

3° houder zijn van een diploma of een studiegetuigschrift dat overeenstemt met het niveau van de te verlenen graad op dezelfde voorwaarden als die welke van toepassing zijn voor de ambtenaren van het Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap;

4° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de vereisten van het beoogde ambt.

Art. 7. De in artikel 2, 1° en 2° bedoelde contractuele personeelsleden worden in dienst genomen in een van de in artikel 7 van het statuut.

Art. 8. De Raad van bestuur stelt het aantal, de duur en de soort van betrekkingen vast waarvoor er contractuele personeelsleden in dienst worden genomen om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen.

Art. 9. De contractuele personeelsleden die een vervangingsopdracht vervullen treden in dienst voor een periode die niet langer mag zijn dan de duur van de vervanging.

Art. 10. Voor de toepassing van artikel 2, 3° van dit besluit, dient te worden verstaan onder bijkomende of specifieke opdrachten, de betrekkingen uitgeoefend door :

1° de personeelsleden belast met de schoonmaak en/of de restaurantdiensten;

2° de experts die noodzakelijk zijn om de specifieke opdrachten opgedragen aan het Parkeeragentschap

3° de experts om opdrachten uit te voeren die overeenkomen met functie die een beroepsbekwaamheid vereisen voor een beperkte duur of voor een specifiek bepaalde activiteit;

Afdeling 2. — Bevoegde overheid

Art. 11. De machtigingen tot indienstneming van contractuele personeelsleden worden verleend door de Raad van bestuur.

Art. 12. Voor contractuele personeelsleden van niveau A valt de beslissing tot indienstneming onder de bevoegdheid van de raad van bestuur, voor de andere niveaus onder die van de directieraad.

Afdeling 3. — Indienstnemingsprocedure

Art. 13. De directieraad selecteert de kandidaten, op voorstel van de dienst Human Resources Management van het Parkeeragentschap, hierna « HRM » genoemd.

De preselectie van de contractuele personeelsleden wordt door de HRM verricht.

In verband met de in artikel 2, 3° en bedoelde gevallen heeft de indienstneming plaats na advies van een selectiecommissie.

De preselectie van de in het eerste lid bedoeld personeelsleden wordt door de HRM verricht.

De commissie kan zich hierbij bovendien door een extern selectiebureau laten bijstaan.

De samenstelling van de commissie wordt door de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal bepaald; zij omvat tenminste vertegenwoordigers van de HRM en van de dienst waar de betrekking te begeben is.

HOOFDSTUK 3. — *Arbeidsregeling en verloven*

Afdeling 1. — Arbeidsregeling

Art. 14. De arbeidstijd en de arbeidsregeling zijn dezelfde voor contractueel personeel en ambtenaren waarop het statuut van toepassing is.

Art. 15. Het contractuele personeel met een contract van onbepaalde duur of van betaalde duur van minstens twee jaar wordt aan een evaluatie onderworpen.

L'évaluation a pour but d'apprécier la compétence et le travail effectué par le membre du personnel contractuel dans la fonction qu'il exerce.

Le membre du personnel contractuel est évalué, après sa période d'essai tous les deux ans par un supérieur hiérarchique habilité et désigné conformément aux mêmes prescriptions que celles fixées par le statut.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 3, la période sur laquelle porte l'évaluation du membre du personnel contractuel est d'une durée de six mois au moins.

Au début de la période d'évaluation, le supérieur hiérarchique habilité a un entretien avec le membre du personnel contractuel, au cours duquel sont précisés les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels le membre du personnel contractuel sera évalué en rapport avec la description de fonction.

Dans les trois mois qui précèdent la fin de la période d'évaluation, le supérieur hiérarchique habilité a un entretien avec le membre du personnel contractuel soumis à l'évaluation.

L'entretien porte sur :

1° la qualité et la quantité du travail presté pendant la période d'évaluation;

2° les éventuels changements de méthodes et d'attitudes de travail ou la nécessité d'une formation complémentaire;

3° les objectifs qui seront poursuivis durant la prochaine période d'évaluation.

Le supérieur hiérarchique habilité établit un rapport d'évaluation et y mentionne la date de l'entretien, les points sur lesquels a porté ce dernier et les conclusions auxquelles il a abouti. Il attribue la mention "évaluation positive" ou "évaluation négative".

Le membre du personnel peut y apporter ses remarques et reçoit une copie du rapport d'évaluation. Si l'évaluation est négative, une nouvelle évaluation est faite au terme de trois mois. En cas de deuxième évaluation négative, le dossier est envoyé dans le mois au conseil d'administration, qui décide du licenciement éventuel après avoir entendu le membre du personnel contractuel. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 16. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant les incompatibilités et le cumul d'activités.

Section 2. — Des congés

Art. 17. Les membres du personnel contractuel bénéficient des mêmes congés que ceux prévus au statut, à l'exception du départ anticipé à la pension à mi-temps, pour autant que ce régime soit plus favorable que celui prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les lois particulières.

Sans préjudice des dispositions qui leur sont applicables en matière d'interruption de la carrière professionnelle, les membres du personnel contractuel bénéficient en outre de l'interruption de la carrière professionnelle pour soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade ou dans le cadre du congé parental, prévue aux articles 11 et 12 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

Les congés visés aux alinéas précédents sont octroyés selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 18. Les membres du personnel contractuel ne peuvent s'absenter s'ils n'ont pas obtenu un congé ou une dispense de service selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 19. Sans préjudice des règles qui leur sont applicables selon le régime du secteur privé, les membres du personnel contractuel absents pour cause de maladie sont soumis au contrôle médical du service de contrôle médical désigné par le conseil d'administration, selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Ils sont soumis à la réglementation du service fédéral de santé administratif pour ce qui concerne les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Het doel van de evaluatie is de bekwaamheid en het door het contractuele personeelslid bij het uitoefenen van zijn functie verrichte werk te beoordelen.

Het contractuele personeelslid wordt na de proefperiode om de twee jaar geëvalueerd door een bevoegde hiërarchische meerdere die aangeduid wordt door het statuut.

Onverminderd het bepaalde in lid 3 omvat de evaluatieperiode voor het contractuele personeelslid minimum zes maanden.

Bij het begin van de evaluatieperiode heeft de daartoe bevoegde hiërarchische meerdere een gesprek met het contractuele personeelslid, tijdens hetwelk de te behalen doelstellingen en de evaluatieaspecten worden toegelicht.

Binnen drie maanden voor het einde van de evaluatieperiode heeft de daartoe bevoegde hiërarchische meerdere een gesprek met het te evalueren contractuele personeelslid.

Dit gesprek heeft als onderwerp :

1° de kwaliteit en de kwantiteit van het tijdens de evaluatieperiode gepresteerde werk;

2° de eventuele veranderende werkmethoden of -attitudes of de noodzaak tot bijscholing;

3° de tijdens de volgende evaluatieperiode na te streven doeleinden.

De daartoe bevoegde hiërarchische meerdere stelt een evaluatierapport op met vermelding van de datum van het gesprek, de punten welke daarin zijn behandeld en de conclusies ervan. Hij kent de vermelding « positieve evaluatie » of « negatieve evaluatie » toe.

Het personeelslid kan er zijn opmerkingen aan toevoegen en ontvangt een afschrift van het evaluatierapport. Als de evaluatie negatief is, volgt er binnen drie maanden een nieuwe evaluatie. Als ook de tweede evaluatie negatief is, wordt het dossier binnen de maand naar de Raad van bestuur gestuurd, die over een eventueel ontslag kan beslissen na het contractuele personeelslid te hebben gehoord. Het personeelslid mag zich door een persoon van zijn keuze laten bijstaan.

Art. 16. van de ambtenaren van het Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

Afdeling 2. — Verloven

Art. 17. De contractuele personeelsleden genieten dezelfde verloven als de ambtenaren, uitgezonderd de halftijdse vervroegde uittreding, voorzover deze regeling gunstiger is dan die bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten en de bijzondere wetten.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen die op hen van toepassing zijn inzake loopbaanonderbreking, genieten contractuele personeelsleden bovendien de voordelen van de loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een ernstig ziek gezin of familielid of in het kader van het ouderschapsverlof, bepaald door de artikelen 11 en 12 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

De verloven vermeld in de voorgaande leden worden toegekend volgens de terzake voor de ambtenaren bestaande regeling.

Art. 18. De contractuele personeelsleden mogen niet afwezig zijn indien zij geen verlof of dienstvrijstelling hebben gekregen volgens de terzake voor de ambtenaren bestaande regeling.

Art. 19. Zonder afbreuk te doen aan de op hen van toepassing zijnde regels zoals deze gelden in de privé-sector, vallen wegens ziekte afwezige contractuele personeelsleden onder het medisch toezicht van de door de Raad van bestuur daartoe aangestelde medische controledienst volgens de terzake voor de ambtenaren bestaande regeling.

De regelgeving van de federale administratieve gezondheidsdienst is op hen van toepassing voor wat betreft de arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Section 3. — De la formation

Art. 20. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la formation.

CHAPITRE 4. — Du régime pécuniaire

Art. 21. Les membres du personnel contractuel reçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade et à la première échelle octroyés aux membres du personnel statutaire auquel s'applique le statut pour la même fonction ou une fonction analogue ainsi que les augmentations intercalaires qui y sont liées.

Art. 22. Suivant leur niveau respectif, les membres du personnel contractuel bénéficient de l'échelle de traitement E 101, D101, C 101, B 101, A 101 ou A 111 au moment de leur engagement, de l'échelle de traitement E 102, D102, C 102, B 102, A 102 ou A 112 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction et de l'échelle de traitement E 103, D103, C 103, B 103, lorsqu'ils comptent au moins 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation positive.

Art. 23. Le personnel contractuel a droit aux mêmes conditions que pour le personnel auquel s'applique le statut:

- a) un revenu minimum garanti;
- b) une allocation de foyer ou de résidence;
- c) un pécule de vacances;
- d) une allocation de fin d'année;
- e) aux mêmes indemnités et allocations que celles octroyées pour la même fonction ou une fonction équivalente;
- f) un complément d'indemnité pour frais funéraires dans la mesure où le total des indemnités qui lui sont dues en vertu des régimes qui lui sont appliqués dans le secteur privé ne dépasse pas le montant de l'indemnité due au personnel statutaire.

Art. 24. L'ancienneté pécuniaire est calculée selon les modalités applicables au personnel auquel s'applique le statut.

Les périodes de salaire non garanti, à l'exception du jour de carence et du congé de maternité, ainsi que les périodes de prestations réduites pour raisons médicales ne sont pas prises en considération pour les augmentations intercalaires ou pour l'obtention d'une échelle barémique supérieure.

La période pendant laquelle le membre du personnel contractuel n'a pas reçu une évaluation positive n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'une échelle de traitement supérieure.

Art. 25. Les services effectivement prestés sous contrat de travail dans le secteur privé sont admis pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, à condition que ces services aient constitué une exigence requise lors de l'engagement et à concurrence d'un nombre maximum de six ans.

Art. 26. L'ancienneté pécuniaire que comptent les membres du personnel contractuel ne peut jamais dépasser la durée réelle des services effectivement prestés.

Art. 27. Les membres du personnel engagés sous contrat de travail à temps partiel sont rémunérés proportionnellement à leurs prestations partielles.

CHAPITRE 5. — De la résiliation du contrat de travail

Art. 28. Si des manquements professionnels ou divers, en dehors des motifs graves et d'une deuxième évaluation négative, sont constatés qui justifient un licenciement, le supérieur hiérarchique établit un rapport circonstancié dans lequel il reprend ceux-ci.

Le supérieur hiérarchique entend et informe le membre du personnel contractuel du rapport et de la proposition de licenciement. Le membre du personnel peut se faire assister par une personne de son choix.

Afdeling 3. — Opleiding

Art. 20. De contractuele personeelsleden zijn onderworpen aan de bepalingen van het statuut betreffende de vorming.

HOOFDSTUK 4. — Bezoldigingsregeling

Art. 21. De contractuele personeelsleden ontvangen een bezoldiging die overeenstemt met de wedde die met de graad en de eerste schaal van een ambtenaar waarop het statuut van toepassing is, verbonden is voor dezelfde of een analoge functie alsmede de daarmee gepaard gaande tussentijdse verhogingen.

Art. 22. Overeenkomstig hun niveau genieten de contractuele personeelsleden een weddeschaal E 101, D101, C 101, B 101, A 101 of A 111 op het ogenblik van hun indiensttreding, een weddeschaal E 102, D102, C 102, B 102, A 102 of A 112 als zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben en een weddeschaal E 103, D103, C 103, B 103, A 103 of A 113 als zij minstens 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben en indien zij aan de verplichte opleiding hebben deelgenomen en positief zijn geëvalueerd.

Art. 23. De contractuele personeelsleden genieten op dezelfde wijze als het personeel waarop het statuut van toepassing is:

- a) een gewaarborgde minimumbezoldiging;
- b) een haard- of standplaatstoelage;
- c) vakantiegeld;
- d) een eindejaarstoelage;
- e) dezelfde vergoedingen en toelagen als degene voor dezelfde of een gelijkwaardige functie;
- f) een aanvullende vergoeding voor begrafeniskosten op voorwaarde dat het totaal van de ingevolge de van toepassing zijnde regeling uitgekeerde vergoedingen in de privé-sector niet meer bedraagt dan het bedrag dat verschuldigd is voor ambtenaren.

Art. 24. De geldelijke anciënniteit wordt berekend volgens de regeling die geldt voor het personeel waarop het statuut van toepassing is.

De periodes van niet gewaarborgd inkomen, met uitzondering van de carensdag en bevallingsverlof, alsmede periodes met verminderde prestaties om medische redenen worden niet in aanmerking genomen voor de tussentijdse verhogingen of om een hogere weddeschaal te bekomen.

De periode tijdens de welke het personeelslid geen positieve evaluatie heeft gekregen, wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit die nodig is om een hogere weddeschaal te bekomen.

Art. 25. De werkelijk gepresteerde diensten onder contract in de privé-sector worden in aanmerking genomen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, op voorwaarde dat deze diensten een vereiste waren tijdens de aanwerving, met een maximum van zes jaar.

Art. 26. De geldelijke anciënniteit van een contractueel personeelslid kan nooit meer bedragen dan de reële duur van de werkelijk gepresteerde diensten.

Art. 27. Bij deeltijdse arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden worden naar rata van de deeltijdse prestaties bezoldigd.

HOOFDSTUK 5. — Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Art. 28. Als professionele of andere gebreken, uitgezonderd dwingende redenen of een tweede negatieve evaluatie, worden vastgesteld die een ontslag rechtvaardigen, dan stelt de bevoegde hiërarchische meerdere een gedetailleerd rapport op waarin hij die elementen herneemt.

De hiërarchische meerdere hoort het contractuele personeelslid en licht hem over het rapport en het ontslagvoorstel in. Het contractuele personeelslid mag zich door een persoon van zijn keuze laten bijstaan.

Art. 29. Le rapport et la proposition de licenciement sont envoyés au conseil d'administration ou à son délégué et notifiés au membre du personnel contractuel par lettre recommandée.

Art. 30. Le membre du personnel contractuel est entendu par le conseil d'administration. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 31. Après avoir entendu le membre du personnel contractuel, le conseil d'administration décide soit de ne pas donner suite à la proposition de licenciement, soit procéder au licenciement.

Art. 32. La décision définitive est notifiée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel contractuel.

Art. 33. Dans le cas d'un licenciement pour faute grave, le membre du personnel concerné est entendu, accompagné de la personne de son choix, par le président du conseil d'administration et le directeur général compétent ou leurs remplaçants. Ceux-ci dresseront sur le champ un procès-verbal de l'audition de manière telle que le membre du personnel concerné puisse faire valoir immédiatement ses observations.

Art. 34. Cette procédure ne s'applique pas en cas de licenciement durant la période d'essai.

CHAPITRE 6. — *Dispositions transitoires et finales*

Art. 35. L'ancienneté pécuniaire reconnue aux membres du personnel en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent statut leur reste acquise si elle leur est plus favorable.

Pour les membres du personnel issus du Ministère ou d'un organisme d'intérêt public, l'ancienneté pécuniaire et l'ancienneté de service, utilisées notamment pour déterminer la durée du préavis en cas de licenciement, acquises au Ministère sont maintenues et intégrées dans le contrat de travail de chaque membre du personnel.

Art. 36. Les membres du personnel conservent l'avantage de l'échelle de traitement dont ils bénéficiaient au moment de l'entrée en vigueur du présent statut pour autant que celle-ci soit plus favorable que l'échelle de traitement qui leur est accordée en vertu dudit statut.

Art. 37. Au moment de la mise en vigueur du présent statut, les titulaires des fonctions énumérées à l'article 21 sont insérés dans les carrières fonctionnelles correspondantes. Ils bénéficient de la première échelle s'ils comptent moins de 9 ans d'ancienneté dans leur fonction.

S'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction, ils sont insérés avec le bénéfice de la deuxième échelle de traitement.

S'ils comptent au moins 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, ils sont insérés avec le bénéfice de la troisième échelle de traitement.

Art. 38. Le présent statut entre en vigueur dans les dix jours de la date de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 39. Le ministre ayant les Travaux publics et les Transports dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 2 mai 2013.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Propreté publique et de la Coopération au Développement,

C. PIQUE

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée des Travaux publics et des Transports,
Mme B. GROUWELS

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures.

G.VANHENGEL

Art. 29. Het rapport en het ontslagvoorstel worden naar de Raad van bestuur of zijn gemachtigde gestuurd en middels een aangetekend schrijven aan het contractuele personeelslid kenbaar gemaakt.

Art. 30. Het contractuele personeelslid wordt door de Raad van bestuur gehoord. Hij mag zich door een persoon van zijn keuze laten bijstaan.

Art. 31. Na het contractuele personeelslid te hebben gehoord, beslist de Raad van bestuur ofwel om geen gevolg te geven aan het ontslagvoorstel, ofwel om tot ontslag over te gaan.

Art. 32. De definitieve beslissing wordt middels een aangetekend schrijven aan het contractuele personeelslid kenbaar gemaakt.

Art. 33. In geval van ontslag wegens dringende redenen wordt het betrokken personeelslid, begeleid door de persoon van zijn keuze gehoord door de voorzitter van de Raad van Bestuur en de directeur-generaal of hun vervangers. Deze stellen ter plaatse een proces-verbaal op van de hoorzitting zodanig dat het betrokken personeelslid onmiddellijk zijn opmerkingen kan laten gelden.

Art. 34. Bij herstructurering van diensten, die ontslag van contractuele personeelsleden tot gevolg kan hebben, dient er vooraf overleg met de representatieve vakorganisaties plaats te hebben.

HOOFDSTUK 6. — *Overgangs- en slotbepalingen*

Art. 35. De geldelijke anciënniteit van op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit in dienst zijnde personeelsleden blijft ongewijzigd, indien deze voordeliger is voor betrokkenen.

Voor de personeelsleden afkomstig van het Ministerie of van een instelling van openbaar nut, worden de bij het Ministerie verworven geldelijke anciënniteit en dienstanciënniteit, die meer bepaald gehanteerd worden om de duur van vooropzeg te bepalen in het geval van ontslag, behouden en opgenomen in het arbeidscontract van elk personeelslid.

Art. 36. De personeelsleden behouden hun weddeschaal die zij op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit hadden, indien deze voordeliger is dan degene die hun krachtens dit besluit wordt verleend.

Art. 37. Bij de inwerkingtreding van dit statuut worden de titularissen van een ambt opgesomd in het artikel 21 ingeschakeld in de overeenstemmende functionele loopbanen. Zij genieten de eerste weddeschaal als zij minder dan 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben.

Als zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben, worden zij ingeschakeld in de tweede weddeschaal.

Als zij ten minste 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, worden zij ingeschakeld in de derde weddeschaal.

Art. 38. Dit statuut treedt in werking op de tiende dag na publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 39. De Minister bevoegd voor Openbare werken en vervoer is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 2 mei 2013.

Voor de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

De Minister-Voorzitter van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

C. PIQUE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Openbare Werken en Vervoer,
Mevr. B. GROUWELS

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

G.VANHENGEL