

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2014/31406]

27 MAART 2014. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

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

Gelet op de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, artikel 8, tweede lid;

Gelet op het Koninklijk Besluit van 8 maart 1989 houdende de oprichting van het Brussels Instituut voor Milieubeheer, artikel 1 § 2;

Gelet op de ordonnantie van 3 december 1992 betreffende de exploitatie en de ontwikkeling van het kanaal, de haven, de voorhaven en de aanhorigheden ervan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, artikel 17, vierde lid, gewijzigd bij de ordonnantie van 29 januari 2001 en van 6 november 2003;

Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, de artikelen 23 en 34;

Gelet op de ordonnantie van 26 juni 2003 houdende oprichting van het Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel, artikel 9;

Gelet op artikel 30 van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse Huisvestingcode, toegevoegd door de ordonnantie van 1 april 2004;

Gelet op het Koninklijk Besluit van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve toestand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen, die in vreedstijd militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 september 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 april 2007 ten einde de voorwaarden te bepalen waaronder de mandatarissen bij de instellingen van openbaar nut worden aangewezen, ter uitvoering van artikel 31 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 september 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op de Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie;

Gelet op de Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 19 maart 2013;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 27 maart 2014;

Gelet op de akkoordbevinding van de federale Minister van Pensioenen van 5 december 2013;

Gelet op het protocol nr. 2013/12 van Sector XV van 18 december 2013;

Gelet op het advies van de raad van bestuur van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij van 21 januari 2014;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel van 28 februari 2014;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling van 26 februari 2014;

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2014/31406]

27 MARS 2014. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale

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

Vu l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'Incendie et d'aide médicale urgente, l'article 8, alinéa 2;

Vu l'arrêté royal du 8 mars 1989 créant l'Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement, article 1^{er} § 2;

Vu l'ordonnance du 3 décembre 1992 relative à l'exploitation et au développement du canal, de l'avant-port et de leurs dépendances dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'article 17, alinéa 4, modifié par l'ordonnance du 29 janvier 2001 et du 6 novembre 2003;

Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, les articles 23 et 34;

Vu l'ordonnance du 26 juin 2003 portant création de l'Institut d'Encouragement de la recherche scientifique et de l'Innovation de Bruxelles, l'article 9;

Vu l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement, l'article 30, inséré par l'ordonnance du 1^{er} avril 2004;

Vu l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 fixant la position administrative de certains agents des administrations de l'Etat qui accomplissent, en temps de paix, des prestations militaires ou des services en exécution de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 avril 2007 fixant les modalités de désignation de mandataires dans les organismes d'intérêt public, en exécution de l'article 31 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu la Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

Vu la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 19 mars 2013;

Vu l'accord du Ministre chargé du Budget, donné le 27 mars 2014;

Vu l'accord du Ministre fédéral des Pensions, donné le 5 décembre 2013;

Vu le protocole du Comité de Secteur XV n° 2013/12 du 18 décembre 2013;

Vu l'avis du Conseil d'administration de la Société du Logement de la Région bruxelloise du 21 janvier 2014;

Vu l'avis du comité de gestion de la Société régionale du Port de Bruxelles du 28 février 2014;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi du 26 février 2014;

Gelet op het advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 2 september 2013;

Gelet op het advies nr. 54.918/2 van de Raad van State, gegeven op 5 maart 2014 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Minister van Openbaar Ambt;
Na beraadslaging,

Besluit :

BOEK I. — ADMINISTRATIEF STATUUT

TITEL I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. § 1. Voor de toepassing van dit besluit dient te worden verstaan onder :

1° *de instellingen* : de instellingen van openbaar nut van categorie A en van categorie B van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

a) de instellingen van categorie A : de instellingen behorende tot categorie A volgens de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut;

b) de instellingen van categorie B : de instellingen behorende tot categorie B volgens dezelfde wet;

2° De Regering : de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

3° de minister : de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken;

4° de functioneel bevoegde minister : de minister of staatssecretaris waarvan een instelling van openbaar nut afhangt krachtens de bevoegdheden die hij uitoefent;

5° de benoemende overheid :

1. in de instellingen behorende tot categorie A :

a) de Regering voor de graden van niveau A;

b) de directeur generaal en de adjunct-directeur-generaal voor de andere graden;

2. in de instellingen behorende tot categorie B is de benoemende overheid, de bevoegde instantie naar gelang het niveau, ingevolge de oprichtingsordonnantie van de betreffende instelling.

6° de functionele chef : personeelslid die de leiding en/of dagelijkse controle heeft over het functioneren van een team ingevolge diens functiebeschrijving;

7° Vakorganisaties : de representatieve vakorganisaties die zetelen in het bevoegde Sectorcomité in uitvoering van artikel 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

8° bestuursovereenkomst : geschreven document waarin de akkoorden staan die tussen de regering en de instelling van categorie A gesloten zijn. Die akkoorden houden strategische doelstellingen in teneinde de opdrachten van de instelling, de elementen uit de regeringsverklaring alsook de grote richtlijnen bepaald door de regering te realiseren;

9° HRM : dienst binnen de instelling belast met het personeelsbeheer;

10° De HRM-verantwoordelijke : het personeelslid van minimum rang A3 die bevoegd is voor het personeelsbeheer.

11° getuigschrift van generieke competenties verworven buiten diploma : getuigschrift met als doel de bekwaamheid die de persoon via formele of niet-formele opleiding verworven heeft, te bekrachtigen en te bewijzen met het oog op de uitoefening van een functie binnen de instelling..

12° wettelijk tweetalige : personeelslid die de kennis bewijst van een tweede taal die niet onder zijn taalrol valt op de bij artikel 43, § 3, 3e alinea voorgeschreven wijze van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;

§ 2. Wanneer dit besluit voorziet in het versturen van een brief of een aangetekend schrijven, dan wordt het versturen via een elektronische procedure, die op een weerlegbare wijze en aangepast aan de omstandigheden, de authenticiteit en de integriteit van de inhoud van de communicatie waarborgt, beschouwd als equivalent. Het gebruik van de elektronische identiteitskaart of de elektronische vreemdelingenkaart kan verplicht worden opgelegd.

§ 3. Wanneer dit besluit voorziet in een termijn wordt deze berekend in kalenderdagen, tenzij anders voorzien.

§ 4. Het gebruik in dit besluit van mannelijke woorden is gemeenschapsdig met het oog op het waarborgen van de leesbaarheid van de tekst.

Vu l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 septembre 2013;

Vu l'avis 54.918/2 du Conseil d'Etat, donné le 5 mars 2014 en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique,
Après délibération,

Arrête :

LIVRE I^{er}. — PREMIER. DU STATUT ADMINISTRATIF

TITRE I^{er}. — Dispositions générales

Article 1^{er}. § 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

1° Les organismes : les organismes d'intérêt public de catégorie A et de catégorie B de la Région de Bruxelles-Capitale;

a) les organismes de catégorie A : les organismes appartenant à la catégorie A en vertu de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public;

b) les organismes de catégorie B : les organismes appartenant à la catégorie B en vertu de la même loi;

2° Le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

3° le ministre : le ministre chargé de la Fonction publique;

4° le ministre fonctionnellement compétent : le ministre ou le secrétaire d'Etat dont relève l'organisme d'intérêt public, en fonction des matières qui lui sont attribuées;

5° l'autorité investie du pouvoir de nomination :

1. dans les organismes appartenant à la catégorie A :

a) le Gouvernement pour les grades du niveau A;

b) le directeur général et le directeur général adjoint pour les autres niveaux;

2. dans les organismes appartenant à la catégorie B, l'autorité investie du pouvoir de nomination est l'autorité compétente, selon le niveau, en vertu de l'ordonnance de création de l'organisme.

6° le chef fonctionnel : membre du personnel qui a la direction et/ou le contrôle journalier du fonctionnement d'une équipe en vertu de sa description de fonction;

7° Organisations syndicales : les organisations syndicales représentatives qui siègent au Comité de Secteur compétent en exécution de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

8° contrat d'administration : document écrit dans lequel figurent les accords conclus entre le gouvernement et l'organisme de catégorie A exprimés en objectifs stratégiques en vue de réaliser les missions de l'organisme et les éléments contenus dans la déclaration gouvernementale ainsi que les grandes orientations définies par le Gouvernement;

9° GRH : service au sein de l'organisme assurant la gestion du personnel;

10° Le responsable GRH : le membre du personnel de rang A3 au moins ayant la gestion des ressources humaines dans ses attributions;

11° certificat de compétences acquises hors diplôme : certificat qui a pour but de valider et d'attester la compétence que l'individu a acquise par le biais de l'apprentissage formel ou non formel, et ce, en vue de l'exercice d'une fonction au sein de l'organisme.

12° bilingue légal : membre du personnel qui prouve la connaissance de la deuxième langue qui ne relève pas de son rôle linguistique de la manière prescrite par l'article 43, § 3, aliéna 3 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966;

§ 2. Lorsque le présent arrêté prévoit un envoi par courrier ou lettre recommandée, l'envoi suivant une procédure électronique qui, de façon démontrable et adaptée aux circonstances, garantit l'authenticité et l'intégrité du contenu de la communication est considéré comme équivalent. L'utilisation de la carte d'identité électronique ou de la carte d'étranger électronique peut être rendue obligatoire.

§ 3. Lorsque le présent arrêté prévoit un délai, celui-ci est compté en jours calendriers, sauf dispositions contraires.

§ 4. L'emploi dans le présent arrêté des noms masculins est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte.

Art. 2. § 1. Dit besluit is van toepassing voor de ambtenaren van de volgende instellingen :

- 1° Instellingen van categorie A :
 - Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest;
 - Brussels Instituut voor Milieubeheer;
 - Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;
 - Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel.

2° Instellingen van categorie B :

- Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij;
- Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;
- Gewestelijke vennootschap van de Haven van Brussel.

§ 2. Voor wat betreft de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, is dit besluit enkel van toepassing op de ambtenaren titularis van een van de graden bepaald door dit besluit.

TITEL II. — De organisatie van de instellingen van openbaar nut

HOOFDSTUK I. — De ambtenaren

Art. 3. Ambtenaar is elkeen die in vast dienstverband is in een instelling.

De ambtenaar valt onder de bepalingen van dit statuut.

Aan de statutaire toestand van de ambtenaar kan alleen een einde worden gemaakt in de gevallen voorzien door de statutaire bepalingen die op hem toepasselijk zijn.

HOOFDSTUK II. — Rechten en plichten

Art. 4. De ambtenaar oefent zijn functies op loyale, zorgvuldige en integere wijze uit.

Hij dient daartoe :

- 1° de van kracht zijnde wetten en reglementeringen, alsmede de richtlijnen waaronder de gedragsregels inzake deontologie, van de overheid waartoe hij behoort, na te leven;
- 2° nauwgezet en correct zijn adviezen te formuleren en zijn verslagen op te stellen;
- 3° de beslissingen zorgvuldig en plichtsbewust uit te voeren.

Art. 5. De ambtenaar heeft het recht om met waardigheid en hoffelijkheid te worden behandeld, zowel door zijn hiërarchische meerderen, door zijn collega's, als door zijn ondergeschikten.

Hij dient zijn collega's, zijn hiërarchische meerderen en zijn ondergeschikten met waardigheid en hoffelijkheid te behandelen. Hij vermijdt elk woord, elke houding, elk voorkomen dat deze waardigheid en deze hoffelijkheid in het gedrang zou kunnen brengen of de goede werking van de dienst zou kunnen schaden.

Art. 6. § 1. Onverminderd artikel 29 van het Wetboek van Strafvordering stelt de ambtenaar zijn hiërarchische meerdere of, indien nodig, een hogere hiërarchische meerdere op de hoogte van elke onwettigheid of onregelmatigheid waarvan hij kennis heeft.

§ 2. De ambtenaar kan, buiten de gevallen van valse aangifte die een dienst of persoon schade toebrengen, niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie, om de enkele reden dat hij onregelmatigheden aangeeft of bekend maakt.

Art. 7. De ambtenaar behandelt de gebruikers van zijn diensten met welwillendheid. In de manier waarop hij de vragen van de gebruikers beantwoordt of waarop hij de dossiers behandelt, eerbiedigt hij op een strikte manier de beginselen van neutraliteit, van gelijkheid in behandeling en van naleving van de wetten, de reglementen en de richtlijnen.

Zelfs buiten de uitoefening van zijn ambt vermijdt de ambtenaar elk gedrag dat in strijd is met de waardigheid van zijn ambt. Hij vermijdt evenzeer elke toestand waarbij hij, zelfs door een tussenpersoon, in verband zou kunnen gebracht worden met bezigheden die in strijd zijn met de waardigheid van zijn ambt.

Art. 8. De ambtenaar mag, noch rechtstreeks, noch door een tussenpersoon, zelfs buiten zijn ambtsuitoefening, maar op basis ervan, giften, beloningen of enig voordeel vragen, eisen of aannemen. Dit slaat niet op symbolische geschenken van kleine waarde uitgewisseld tussen ambtenaren in de normale uitoefening van hun ambt.

Art. 2. § 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux agents des organismes suivants :

1° Organismes de catégorie A :

- Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise;
- Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement;
- Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;
- Institut d'encouragement de la Recherche scientifique et de l'Innovation de Bruxelles.

2° Organismes de catégorie B :

- Société du Logement de la Région bruxelloise;
- Office régional bruxellois de l'Emploi;
- Société régionale du Port de Bruxelles.

§ 2. En ce qui concerne le Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente, le présent arrêté est applicable uniquement aux agents titulaires d'un des grades prévus par le présent arrêté.

TITRE II. — De l'organisation des organismes d'intérêt public

CHAPITRE I^{er}. — Des agents

Art. 3. La qualité d'agent est reconnue à toute personne qui est occupée à titre définitif dans un organisme.

L'agent est soumis aux dispositions du présent statut.

Il ne peut être mis fin à la situation statutaire de l'agent que dans les cas fixés par les dispositions statutaires qui lui sont applicables.

CHAPITRE II. — Des droits et devoirs

Art. 4. L'agent remplit ses fonctions avec loyauté, conscience et intégrité.

A cet effet, il est tenu de :

- 1° respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives parmi lesquelles les règles de conduite concernant la déontologie, de l'autorité dont il relève;
- 2° formuler ses avis et rédiger ses rapports avec rigueur et exactitude;
- 3° exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle.

Art. 5. L'agent a le droit d'être traité avec dignité et courtoisie tant par ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues que ses subordonnés.

Il a le devoir de traiter ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et ses subordonnés avec dignité et courtoisie. Il évite toute parole, toute attitude, toute présentation qui pourrait compromettre cette dignité et cette courtoisie ou obérer le bon fonctionnement du service.

Art. 6. § 1 Sans préjudice de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, l'agent informe son supérieur hiérarchique ou, si nécessaire, un supérieur hiérarchique plus élevé, de toute illégalité ou irrégularité dont il a connaissance.

§ 2. Sauf dans les cas de déclaration fausse, qui nuisent à un service ou à une personne, le membre du personnel ne peut pas être soumis à une sanction disciplinaire ou toute autre forme de sanction publique ou déguisée, pour la seule raison qu'il dénonce ou rend publiques des irrégularités.

Art. 7. L'agent traite les usagers de ses services avec bienveillance. Dans la manière dont il répond aux demandes des usagers ou dont il traite les dossiers, il respecte strictement les principes de neutralité, d'égalité de traitement et de respect des lois, règlements et directives.

Même en dehors de l'exercice de ses fonctions, l'agent évite tout comportement contraire à la dignité de ses fonctions. Il évite aussi toute situation où, même par personne interposée, il pourrait être associé à des occupations contraires à la dignité de ses fonctions.

Art. 8. L'agent ne peut solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en-dehors de ses fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques. Ne sont pas visés les cadeaux symboliques de faible valeur échangés entre agents dans l'exercice normal de leurs fonctions.

Art. 9. De ambtenaar plaatst zich niet en laat zich niet plaatsen in een toestand van belangenconflicten, dit wil zeggen in een toestand waarin hij door zichzelf of door een tussenpersoon een persoonlijk voordeel heeft dat van die aard is om de onpartijdige en objectieve uitoefening van zijn ambt te beïnvloeden of de gewettigde verdenking te doen ontstaan van zulke invloed.

Wanneer een ambtenaar van oordeel is dat hij een belangenconflict heeft of vreest te hebben, brengt hij zijn hiërarchische meerdere hierover onmiddellijk op de hoogte. Deze verleent hem hiervan schriftelijk akte.

In geval van een erkend belangenconflict, neemt de hiërarchische meerdere de passende maatregelen om er een einde aan te stellen.

De ambtenaar kan schriftelijk om het advies van de voorzitter van de directieraad of van diens afgevaardigde, vragen over een toestand waarin hij zich bevindt, dit om te weten of deze de oorzaak is van een belangenconflict.

Art. 10. De ambtenaar heeft het recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan hij kennis heeft uit hoofde van zijn ambt.

Het is hem enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op de nationale veiligheid, de bescherming van de openbare orde, de financiële belangen van de overheid, het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten, het medisch geheim, de rechten en de vrijheden van de burger, en in het bijzonder het recht op eerbied voor het privéleven; dit verbod geldt bovendien voor feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen evenals voor feiten die, wanneer zij bekend worden gemaakt, de mededingingspositie van de instelling waarin de ambtenaar is tewerkgesteld, kunnen schaden.

De bepalingen van de voorgaande leden gelden eveneens voor de ambtenaar die zijn ambt heeft neergelegd.

Art. 11. De ambtenaar heeft recht op informatie wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de uitvoering van zijn taken.

De ambtenaar houdt zich permanent op de hoogte van de ontwikkeling van de technieken, regelingen en onderzoeken in de materies waarmee hij beroepshalve belast is.

De ambtenaar neemt op actieve wijze deel aan de kennisdeling binnen de openbare dienst.

Art. 12. De ambtenaar heeft recht op de opleiding die nuttig is voor zijn functioneren in de organisatie. De overheid voorziet in die opleiding en waarborgt tevens de toegang tot de voortgezette opleiding onder meer met het oog op de uitbouw van de beroepsloopbaan.

Periodes van afwezigheid gerechtvaardigd door deelname aan voortgezette beroepsopleidingen worden in ieder opzicht gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

Art. 13. Elke ambtenaar heeft het recht zijn persoonlijk dossier te raadplegen en hiervan een kopie te krijgen.

HOOFDSTUK III. — *De graden*

Art. 14. De graad is de titel op grond waarvan de ambtenaar met een rang bekleed is en waardoor hij gemachtigd is een betrekking in te nemen die met deze graad overeenstemt.

De graden worden gerangschikt per niveau en per rang.

Het niveau van een graad bepaalt de plaats van die graad in de hiërarchie volgens de kwalificatie van de vorming en de geschiktheid waarvan blijkt moet worden gegeven opdat die graad kan worden toegekend.

De rang bepaalt de betrekkelijke waarde van een graad in zijn niveau.

Art. 15. Elke rang wordt aangeduid met een letter gevolgd door een cijfer, de letter verwijst naar het niveau, het cijfer plaatst de rang binnen het niveau. Het hoogste cijfer stemt overeen met de hoogste rang.

De rangen worden als volgt verdeeld onder de niveaus :

1° in niveau A, zes rangen nl. de rangen A1, A2, A3, A4, A4+ en A5;

2° in niveau B, twee rangen, nl. rangen B1 en B2.

3° in niveau C, twee rangen, nl. rangen C1 en C2.

4° in niveau D, twee rangen, nl. rangen D1 en D2.

5° in niveau E, twee rangen, nl. rangen E1 en E2.

Het niveau A is het hoogste niveau.

Art. 9. L'agent ne se place pas et ne se laisse pas placer dans une situation de conflits d'intérêts, c'est-à-dire une situation dans laquelle il a par lui-même ou par personne interposée un intérêt personnel susceptible d'influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ou à créer la suspicion légitime d'une telle influence.

Lorsqu'un agent estime qu'il a un conflit d'intérêt ou qu'il craint d'en avoir un, il en informe immédiatement son supérieur hiérarchique. Celui-ci lui en donne acte par écrit.

En cas de conflit d'intérêt avéré, le supérieur hiérarchique prend les mesures adéquates pour y mettre fin.

L'agent peut solliciter par écrit l'avis du président du conseil de direction ou de son délégué sur une situation dans laquelle il se trouve afin de savoir si elle est constitutive d'un conflit d'intérêt.

Art. 10. L'agent jouit de la liberté d'expression à l'égard des faits dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Il lui est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée; cette interdiction vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions aussi longtemps qu'une décision finale n'a pas encore été prise, ainsi que pour les faits qui, lorsqu'ils sont divulgués, peuvent porter préjudice à la position de concurrence de l'organisme dans lequel l'agent est occupé.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également à l'agent qui a cessé ses fonctions.

Art. 11. L'agent a droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de ses tâches.

L'agent se tient au courant d'une façon permanente de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont il est professionnellement chargé.

L'agent participe activement au partage des connaissances au sein du service public.

Art. 12. L'agent a droit à la formation utile à son travail au sein de l'organisation. L'autorité pourvoit à cette formation et garantit à cet effet l'accès à la formation continue entre autres en vue du développement de la carrière professionnelle.

Les périodes d'absence justifiées par la participation aux activités de formations professionnelles continuées, sont à tout point de vue assimilées à des périodes d'activité de service.

Art. 13. Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel et d'en obtenir une copie.

CHAPITRE III. — *Des grades*

Art. 14. Le grade est le titre qui situe l'agent à un rang et qui l'habilite à occuper un des emplois qui correspondent à ce grade.

Les grades sont classés par niveau et par rang.

Le niveau d'un grade détermine la place de celui-ci dans la hiérarchie, selon la qualification de la formation et des aptitudes qui doivent être attestées pour ce grade puisse être attribué.

Le rang détermine l'importance relative d'un grade dans son niveau.

Art. 15. Chaque rang est désigné par une lettre suivie d'un chiffre, la lettre renvoie au niveau, le chiffre situe le rang dans le niveau, le plus haut chiffre correspondant au rang le plus élevé.

Les rangs sont répartis entre les niveaux comme suit :

1° au niveau A, six rangs à savoir les rangs A1, A2, A3, A4, A4+ et A5;

2° au niveau B, deux rangs à savoir les rangs B1 et B2.

3° au niveau C, deux rangs à savoir les rangs C1 et C2.

4° au niveau D, deux rangs à savoir les rangs D1 et D2.

5° au niveau E, deux rangs à savoir les rangs E1 et E2.

Le niveau A est le niveau le plus élevé.

Art. 16. De volgende graden worden gecreëerd :

in rang A5 : directeur-generaal of directrice-generaal

in rang A4+ : adjunct-directeur-generaal of adjunct-directrice-generaal

in rang A4 : directeur-diensthof of directrice-diensthof

in rang A3 : ingenieur-directeur of ingenieur-directrice
directeur of directrice

wetenschappelijk directeur of wetenschappelijke directrice

in rang A2 : eerste ingenieur
eerste attaché
eerste wetenschappelijk attaché

havenkapitein

in rang A1 : ingenieur
attaché
wetenschappelijk attaché
geneesheer

in rang B2 : eerste assistent of eerste assistente

in rang B1 : assistent of assistente

in rang C2 : eerste adjunct

in rang C1 : adjunct

in rang D2 : eerste klerk

in rang D1 : klerk

in rang E2 : eerste beampte

in rang E1 : beampte

HOOFDSTUK IV. — *Het personeelsplan, generieke functiebeschrijvingen en het organogram*

Art. 17. Om het werk te organiseren, werkt de directieraad de personeelsplannen en organogrammen uit.

Het personeelsplan is een plan waarin per activiteitsdomein, per niveau, per rang en per graad, het aantal statutaire en contractuele personeelsleden uitgedrukt in voltijds equivalenten, vastgelegd wordt die noodzakelijk geacht worden om de opdrachten toegewezen aan de instelling uit te oefenen.

Art. 18. § 1. In de instellingen van categorie A, de directieraad werkt het personeelsplan uit en legt het voor akkoord voor aan de Regering.

Voor elk begrotingsjaar stelt de directieraad minstens een personeelsplan op.

Het personeelsplan moet verenigbaar zijn met de beschikbare budgettaire middelen voor het betrokken boekjaar.

Het moet eveneens verenigbaar zijn met de bepalingen van de bestuursovereenkomst bedoeld in artikel 479.

§ 2. In de instellingen van categorie B, bepaalt het personeelsplan per functiedomein, per niveau, per rang en per graad, het aantal statutaire en contractuele personeelsleden uitgedrukt in voltijds equivalenten, die noodzakelijk geacht worden om de opdrachten toegewezen aan de instelling uit te oefenen.

Het personeelsplan moet verenigbaar zijn met de bepalingen van de beheersovereenkomst van de instelling.

De directieraad bereidt elk begrotingsjaar minstens één personeelsplan voor. Het personeelsplan moet verenigbaar zijn met de beschikbare budgettaire middelen voor het betrokken boekjaar.

Het beheerscomité of de raad van bestuur keurt het personeelsplan goed mits de regeringscommissarissen een gunstig advies gegeven hebben met betrekking tot de conformiteit van het plan met de wettelijke en reglementaire bepalingen alsook met de bepalingen van de beheersovereenkomst.

Bij ontstentenis van dit advies binnen de maand volgend op de overbrenging naar de regeringscommissarissen, wordt dit advies geacht gunstig te zijn.

Bij gebrek aan een gunstig advies van een of van de regeringscommissarissen, kan de functioneel bevoegde minister het personeelsplan goedkeuren mits de ministers bevoegd voor Begroting en Openbaar Ambt hiermee instemmen.

Indien een van deze laatsten zich niet akkoord verklaart, legt de voogdijminister het plan ter goedkeuring voor aan de Regering.

Art. 16. Les grades suivants sont créés :

au rang A5 : directeur général ou directrice générale

au rang A4+ : directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

au rang A4 : directeur-chef de service ou directrice-chef de service

au rang A3 : ingénieur directeur ou ingénieure directrice
directeur ou directrice

directeur scientifique ou directrice scientifique

au rang A2 : premier ingénieur ou première ingénieure
premier attaché ou première attachée
premier attaché scientifique ou première attachée scientifique

capitaine de port

au rang A1 : ingénieur ou ingénieure
attaché ou attachée
attaché scientifique ou attachée scientifique
médecin

au rang B2 : assistant principal ou assistante principale

au rang B1 : assistant ou assistante

au rang C2 : adjoint principal ou adjointe principale

au rang C1 : adjoint ou adjointe

au rang D2 : commis principal ou commise principale

au rang D1 : commis ou commise

au rang E2 : préposé principal ou préposée principale

au rang E1 : préposé ou préposée

CHAPITRE IV. — *Du plan du personnel, des descriptions de fonctions génériques et de l'organigramme*

Art. 17. A des fins d'organisation du travail, le conseil de direction élabore les plans de personnel et les organigrammes.

Le plan de personnel est un plan dans lequel est déterminé, par domaine d'activités, par niveau, par rang et par grade, le nombre de membres du personnel statutaires et contractuels exprimé en équivalents temps plein jugés nécessaires à l'exécution des missions assignées à l'organisme.

Art. 18. § 1^{er}. Dans les organismes de catégorie A, le conseil de direction élabore le plan de personnel et le transmet pour accord au Gouvernement.

Le conseil de direction établit au moins un plan de personnel pour chaque exercice budgétaire

Le plan de personnel doit être compatible avec les moyens budgétaires disponibles pour l'exercice concerné.

Il doit également être conforme avec les dispositions du contrat d'administration visées à l'article 479

§ 2. Dans les organismes de type B, le plan de personnel détermine, par domaine de fonction, par niveau, par rang et par grade, le nombre de membres du personnel statutaires et contractuels exprimé en équivalents temps plein jugés nécessaires à l'exécution des missions assignées à l'organisme.

Le plan de personnel doit être conforme avec les dispositions du contrat de gestion de l'organisme.

Le conseil de direction prépare au moins un plan de personnel pour chaque exercice budgétaire. Le plan de personnel doit être compatible avec les moyens budgétaires disponibles pour l'exercice concerné.

Le comité de gestion ou le conseil d'administration approuve le plan de personnel moyennant l'avis favorable des commissaires du Gouvernement concernant la conformité du plan avec les dispositions budgétaires, légales et réglementaires ainsi qu'avec les dispositions du contrat de gestion.

A défaut de cet avis dans un délai d'un mois à dater de la transmission aux commissaires du Gouvernement, l'avis est réputé favorable.

A défaut d'un avis favorable des ou d'un commissaire du Gouvernement, le ministre fonctionnellement compétent peut approuver le plan de personnel moyennant l'accord des ministres ayant le budget et la fonction publique dans leurs attributions.

A défaut d'accord d'un de ces derniers, le ministre fonctionnellement compétent soumet le plan pour approbation au Gouvernement

§ 3 Bij gebrek aan een bepaling of akkoord over het personeelsplan door de Regering, blijft het laatst bepaalde of goedgekeurde plan van toepassing.

§ 4. De vaststelling of het akkoord door de Regering over het personeelsplan houdt de toestemming in van de bezetting van de betrekkingen die door aanwerving, promotie, mobiliteit of indienstneming erin voorzien worden.

§ 5 Het personeelsplan, en alle wijzigingen ervan worden meegeëld aan alle personeelsleden en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 19. De dienst belast met het "human resources management", afgekort als HRM stelt de generieke functiebeschrijvingen op en legt ze ter goedkeuring voor aan de directieraad.

Aan iedere functiebeschrijving worden de kwalificaties toegevoegd. Er dient onder kwalificaties te worden verstaan het geheel van kennis en vaardigheden die vereist zijn om de functie uit te oefenen.

Art. 20. De directieraad stelt het organogram vast.

Het organogram van de instelling, evenals elke wijziging die er wordt aan aangebracht, wordt aan alle personeelsleden meegedeeld.

HOOFDSTUK V. — *De leidende ambtenaren*

Art. 21. De leidende ambtenaren zijn de leidende ambtenaar en de adjunct-leidende ambtenaar die respectievelijk de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal zijn. Ze worden aangeduid per mandaat in overeenstemming met de bepalingen van Boek IV.

Art. 22. De leidende ambtenaren kunnen binnen de perken van hun bevoegdheden voor de instellingen van categorie A of binnen de perken van hun organieke bepalingen voor de instellingen van categorie B, hun bevoegdheden geheel of gedeeltelijk delegeren aan de ambtenaren van niveau A en B die zij aanwijzen.

HOOFDSTUK VI. — *De directieraad*

Art. 23. De directieraad bestaat uit de leidende ambtenaren en de ambtenaren van rang A4; deze kan worden aangevuld door ambtenaren van rang A3 aangewezen door de benoemende overheid.

De directieraad wordt voorgezeten door de directeur-generaal of, bij afwezigheid of verhindering, door de adjunct-directeur-generaal.

Indien beiden afwezig of verhinderd zijn, wordt de directieraad voorgezeten door het lid aangewezen door de directeur-generaal of door de adjunct-directeur-generaal.

Art. 24. De directieraad stelt zijn huishoudelijk reglement op.

Art. 25. De directieraad is belast met de opdrachten die dit statuut hem toekent.

Bij de directieraad kan elke aangelegenheid die betrekking heeft op de organisatie van de instelling aanhangig gemaakt worden voor advies door één van haar leden.

HOOFDSTUK VII. — *De gemeenschappelijke commissie van beroep inzake ambtenarenzaken*

Afdeling 1. — Opdracht en samenstelling van de commissie

Art. 26. Voor de instellingen wordt een gemeenschappelijke commissie van beroep opgericht.

Art. 27. De commissie bedoeld in artikel 26 is bevoegd voor de beroepen inzake stage, evaluatie, afwezigheden, verloven, beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst en verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid.

Art. 28. De commissie bestaat uit :

1° een effectieve en een plaatsvervangende voorzitter, magistraten of op rust gestelde magistraten, aangewezen door de Regering;

2° per taalrol, drie leden gekozen onder de ambtenaren van ten minste rang A2, aangewezen door de Regering;

3° per taalrol, drie leden die de vakorganisaties vertegenwoordigen, door deze aangewezen.

De plaatsvervangende leden worden op dezelfde wijze aangewezen : per taalrol zes ambtenaren van ten minste rang A2 en zes vertegenwoordigers van de vakorganisaties.

De minister bepaalt de toelage toegekend aan de voorzitter of de plaatsvervangende voorzitter van de commissie bedoeld in artikel 26.

§ 3 En l'absence de fixation ou d'accord par le Gouvernement du plan de personnel, le dernier plan fixé ou approuvé reste d'application.

§ 4. La fixation ou l'accord par le Gouvernement du plan de personnel implique l'autorisation d'occupation des emplois y prévus par recrutement, promotion, mobilité ou engagement.

§ 5 Le plan de personnel, ainsi que toutes les modifications sont communiqués à tous les membres du personnel et publiés au *Moniteur belge*.

Art. 19. Le service chargé de la gestion des ressources humaines, en abrégé GRH, rédige les descriptions de fonction génériques et les soumet à l'approbation du conseil de direction.

A chaque description de fonction sont jointes les qualifications. Il y a lieu d'entendre par qualifications l'ensemble des connaissances et aptitudes requises pour exercer la fonction.

Art. 20. Le conseil de direction fixe l'organigramme.

L'organigramme de l'organisme, ainsi que toutes les modifications qui y sont apportées, sont communiqués à tous les membres du personnel.

CHAPITRE V. — *Des fonctionnaires dirigeants*

Art. 21. Les fonctionnaires dirigeants sont le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint qui sont respectivement le directeur général et directeur général adjoint. Ils sont désignés par mandat conformément aux dispositions du Livre IV.

Art. 22. Les fonctionnaires dirigeants peuvent, dans la limite de leurs compétences pour les organismes de catégorie A ou dans la limite de leurs dispositions organiques pour les organismes de catégorie B, déléguer leurs compétences, en tout ou en partie, aux agents de niveaux A et B qu'ils désignent.

CHAPITRE VI. — *Du conseil de direction*

Art. 23. Le conseil de direction comprend les fonctionnaires dirigeants et les agents de rang A4; il peut être complété par des agents de rang A3 désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le conseil de direction est présidé par le directeur général ou, en cas d'absence ou d'empêchement, par le directeur général adjoint.

Dans le cas où les deux sont absents ou empêchés, le conseil de direction est présidé par le membre désigné par le directeur général ou le directeur général adjoint.

Art. 24. Le conseil de direction établit son règlement d'ordre intérieur.

Art. 25. Le conseil de direction est chargé des missions que le présent statut lui attribue.

Le conseil de direction peut être saisi pour avis de toute question touchant à l'organisation de l'organisme par un de ses membres.

CHAPITRE VII. — *De la commission de recours commune en matière de fonction publique*

Section 1^{re}. — De la mission et de la composition de la commission

Art. 26. Il est institué une commission de recours commune aux organismes.

Art. 27. La commission visée à l'article 26 est compétente pour les recours en matière de stage, d'évaluation, d'absences, de congés, de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de déclaration d'inaptitude professionnelle définitive.

Art. 28. La commission se compose :

1° d'un président effectif et d'un président suppléant, magistrats ou magistrats mis à la retraite, désignés par le Gouvernement;

2° par rôle linguistique, de trois membres choisis parmi les agents de rang A2 au moins, désignés par le Gouvernement;

3° par rôle linguistique, de trois membres représentant les organisations syndicales, désignés par celles-ci.

Les membres suppléants sont désignés de la même façon : par rôle linguistique, six agents de rang A2 au moins et six représentants des organisations syndicales.

Le ministre fixe l'allocation accordée au président ou au président suppléant de la commission visée à l'article 26.

Afdeling 2. — De werking van de commissie

Art. 29. De commissie vergadert in afdelingen per taalrol.

De Regering wijst onder de ambtenaren van de instellingen een secretaris en een plaatsvervangend secretaris aan voor elke afdeling.

Art. 30. De verenigde afdelingen stellen een gemeenschappelijk huishoudelijk reglement op.

Art. 31. Elke afdeling van de commissie beraadslaagt slechts geldig indien de meerderheid van de leden aanwezig is.

Tijdens de stemming moet het aantal leden aangewezen door de Regering en aangewezen door de vakorganisaties gelijk zijn; in voorkomend geval, wordt de pariteit hersteld door uitschakeling van één of meerdere leden, na loting.

Art. 32. Elk lid van de commissie, met inbegrip van de voorzitter, is stemgerechtigd.

TITEL III. — De werving, de stage en de benoeming**HOOFDSTUK I. — De werving en de selectie***Afdeling 1. — Algemene bepaling*

Art. 33. Voor de aanwerving en de overgang tot een hoger niveau, sluiten de minister en de gedelegeerd bestuurder van SELOR een samenwerkingsprotocol af voor het Ministerie en voor de instellingen bedoeld in artikel 2 van het besluit van het huidige besluit.

De Minister pleegt voorafgaandelijk overleg met de leidende ambtenaren van het Ministerie en van de voormelde instellingen.

Het samenwerkingsprotocol duidt de partijen bevoegd voor de organisatie van de selecties aan, hierna bedoeld door "organisator van de selectie", en bevat bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke overdracht van de organisatie van de selecties, onder toezicht van SELOR.

Afdeling 2. — De toelaatbaarheids- en wervingsvoorwaarden

Art. 34. Niemand kan tot ambtenaar worden benoemd indien hij niet voldoet aan de hiernavolgende algemene toelaatbaarheidsvereisten :

1° overeenkomstig artikel 2 van de ordonnantie van 11 juli 2002 tot verruiming van de nationaliteitsvoorwaarden voor de toegang tot betrekkingen in het gewestelijk openbaar ambt, Belg zijn wanneer de uit te oefenen functies een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Staat of andere openbare instanties;

2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten.

4° slagen voor de voorziene selectie;

5° met goed gevolg de stage volbrengen, behalve in geval van vrijstelling zoals bepaald in artikel 67;

6° houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift dat overeenkomt met het niveau van de te verlenen graad, volgens de bij dit besluit gevoegde tabel, of houder zijn van een getuigschrift voor vaardigheden die buiten het diploma verworven zijn en die toegang verlenen tot het niveau van de graad tot welke de functie behoort waarvoor de selectie georganiseerd wordt of slagen voor de instapkaartmodule.

In uitzondering op de vorige alinea wordt de toegang tot het niveau A via aanwerving beperkt tot de kandidaten die bovendien minstens beschikken over een diploma of studiegetuigschrift dat minstens overeenkomt met het niveau B, volgens de bij dit besluit toegevoegde tabel.

Art. 35. Voor een bepaalde selectie kunnen er de volgende bijzondere toelaatbaarheidsvoorwaarden voorzien worden :

1° het bezitten van een specifiek diploma dat in het bijzonder toegang verleent tot het ambt waarvoor de selectie georganiseerd wordt;

2° pertinente werkervaring wanneer de aard van de te verlenen betrekking zodanige eisen wettigt;

3° de studenten toelaten die in het laatste jaar zitten van de studies voor het behalen van het vereiste diploma of getuigschrift wanneer de organisator van de selectie vermoedt dat het aantal deelnemers niet groot genoeg zal zijn om voldoende kandidaten of geslaagden op te leveren; in dat geval worden zij die geslaagd zijn voor het examen van het voorlaatste jaar en verklaren dat zij het examen van het laatste jaar voor de examencommissie van hun Gemeenschap zullen afleggen ook

Section 2. — Du fonctionnement de la commission

Art. 29. La commission se réunit en sections par rôle linguistique.

Le Gouvernement désigne parmi les agents des organismes un secrétaire et un secrétaire suppléant pour chaque section.

Art. 30. Les sections réunies fixent un règlement d'ordre intérieur commun.

Art. 31. Chaque section de la commission ne délibère valablement que si la majorité des membres est présente.

Lors du vote, les membres désignés par le Gouvernement et par les organisations syndicales doivent être en nombre égal; le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres, après tirage au sort.

Art. 32. Chaque membre de la commission, y compris le président, a voix délibérative.

TITRE III. — Du recrutement, du stage et de la nomination**CHAPITRE I^{er}. — Du recrutement et de la sélection***Section 1^{re}. — Disposition générale*

Art. 33. Pour le recrutement et pour l'accession au niveau supérieur, le ministre et l'administrateur délégué de SELOR concluent un protocole de collaboration pour le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et pour les organismes repris à l'article 2.

Le Ministre se consulte au préalable avec les fonctionnaires dirigeants du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes susmentionnés.

Le protocole de collaboration désigne les parties chargées de l'organisation des sélections, ci-après dénommées « organisateur de la sélection », et comporte des dispositions relatives à la cession intégrale ou partielle de l'organisation des sélections, sous la surveillance de SELOR.

Section 2. — Conditions d'admissibilité et de recrutement

Art. 34. Nul ne peut être nommé agent s'il ne remplit les conditions générales d'admissibilité qui suivent :

1° conformément à l'article 2 de l'ordonnance du 11 juillet 2002 élargissant les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois publics de la fonction publique régionale, être Belge lorsque les emplois comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou que les fonctions ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou d'autres collectivités publiques;

2° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

3° jouir des droits civils et politiques.

4° réussir la sélection prévue;

5° accomplir avec succès le stage, sauf en cas de dispense prévue à l'article 67;

6° être porteur d'un diplôme ou certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer selon le tableau annexé au présent arrêté ou être porteur d'un certificat de compétences acquises hors diplôme, donnant accès au niveau où se situe le grade auquel appartient la fonction pour laquelle la sélection est organisée ou avoir réussi le module de carte d'accès.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'accès au niveau A par recrutement est limité aux candidats qui sont au minimum porteurs d'un diplôme ou d'un certificat d'études qui donne accès au niveau B, selon le tableau annexé au présent arrêté.

Art. 35. Pour une sélection déterminée, des conditions spécifiques d'admissibilité peuvent être prévues parmi les conditions suivantes :

1° la possession d'un diplôme spécifique conférant l'accès à la fonction pour laquelle la sélection est organisée;

2° une expérience professionnelle pertinente, lorsque de telles conditions sont justifiées par la nature de l'emploi à conférer;

3° admettre les étudiants qui accomplissent la dernière année d'études requises pour qu'ils obtiennent le diplôme ou le certificat d'études exigé lorsque l'organisateur de la sélection présume que les participants ne seront pas assez nombreux pour qu'il y ait suffisamment de candidats ou de lauréats; en ce cas, sont également admis à cette sélection ceux qui ont satisfait à l'épreuve relative à l'avant-dernière année et qui déclarent qu'ils se présenteront devant le jury de leur

tot dat wervingsexamen toegelaten. Voor hun benoeming kunnen de geslaagden van deze selecties zich slechts vanaf de dag waarop zij aan de organisator van de selectie het vereiste diploma of studiegetuigschrift hebben voorgelegd, op hun rangschikking beroepen;

4° behalve de in artikel 34, 6°, vermelde diploma's en getuigschriften de volgende, diploma's en getuigschriften aanvaarden voor de selectie in een bepaalde graad en wanneer de vereisten van de uit te oefenen ambten dit toelaten :

a) diploma's en getuigschriften van het onderwijs voor sociale promotie en van het kunstonderwijs voor socioculturele promotie;

b) diploma's en getuigschriften van het technisch onderwijs, kunst- of beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan;

5° voor de selectie van bepaalde functies van niveaus D en E het bezit van bepaalde vormingsattesten als dit verantwoord is vanwege de technische of de gespecialiseerde aard van de uit te oefenen ambten;

6° voor de selectie in bepaalde graden van de niveaus A, B en C de vormingsdiploma's of vormingsgetuigschriften eisen als dit verantwoord is vanwege de technische of de gespecialiseerde aard van de uit te oefenen ambten en voor zover de houders van die diploma's en getuigschriften eveneens houder zijn van één van de studiebewijzen vermeld in artikel 34, 6°.

7° medische geschiktheid voor het uit te oefenen ambt, indien de aard van het ambt dit vereist.

8° andere voorwaarden vereist door de aard van het ambt.

Afdeling 3. — Organisatie van de selecties en samenstelling van de selectiecommissies

Art. 36. Voorafgaandelijk aan de organisatie van elke selectie wordt de herplaatsing bedoeld in artikel 133 onderzocht.

Art. 37. Voor elke vacante betrekking, die niet wordt ingevuld door herplaatsing, wordt een selectie georganiseerd. Op voorstel van het HRM kiezen de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal één of gelijktijdig meerdere van de volgende mogelijkheden :

- Interne mobiliteit zoals bepaald in artikel 127;

- Intraregionale mobiliteit zoals bepaald in de artikelen 5 tot 13 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 houdende regeling van de mobiliteit in sommige instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

- Externe mobiliteit zoals bepaald in de artikelen 23 tot 25 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 houdende regeling van de mobiliteit in sommige instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

- Overgang tot een hoger niveau zoals bepaald in de artikelen 104 en volgende;

- Aanwerving.

Art. 38. Er kunnen selecties georganiseerd worden voor alle graden, behalve voor de graden die bij mandaat verleend moeten worden.

Art. 39. De selecties waarbij externe kandidaten opgeroepen worden die niet behoren tot het personeel van de instelling, worden minstens in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd, met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie van de vacature en de uiterste datum van indiening van de kandidaatstelling.

Wanneer enkel de mogelijkheden van herplaatsing, of interne mobiliteit gekozen worden, organiseert de instelling zelf de selectie.

Art. 40. § 1. Voor elke selectie stelt de organisator een selectiecommissie samen. De selectiecommissies bestaan uit de voorzitter, zijnde de HRM-verantwoordelijke of zijn vertegenwoordiger, en ten minste twee assessoren of hun plaatsvervangers. De beslissingen worden genomen bij consensus.

§ 2 Volgende personen kunnen deel uitmaken van de selectiecommissie, op voorwaarde dat zij minstens dezelfde rang hebben dan die van de in te vullen betrekking :

1° Personeelsleden van de instelling die beschikken over een professionele kwalificatie en ervaring die verband houden met het profiel van de te verlenen betrekking;

2° personen die, wegens hun bevoegdheid bijzonder geschikt zijn.

§ 3 Een vergoeding kan worden toegekend aan de leden van de commissie bedoeld in paragraaf 2, tweede lid, indien zij geen deel uitmaken van het personeelsbestand van het Ministerie of van een

Communauté pour l'épreuve relative à la dernière année; les lauréats de ces sélections ne peuvent toutefois faire valoir, en vue d'une nomination, le bénéfice de leur classement qu'à partir du jour où ils auront produit devant l'organisateur de la sélection, le diplôme ou certificat d'études exigé;

4° admettre, pour la sélection à un grade déterminé et lorsque les exigences des fonctions à exercer ne s'y opposent pas, outre les diplômes et certificats d'études indiqués à l'article 34, 6°, d'autres diplômes et certificats parmi les suivants :

a) diplômes et certificats d'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement artistique de promotion socioculturelle;

b) diplômes et certificats d'enseignement technique, artistique ou professionnel secondaire de plein exercice;

5° pour la sélection à des fonctions déterminées des niveaux D et E, la possession de certains certificats de formation lorsque cette condition est justifiée par le caractère technique ou spécialisé des fonctions à exercer;

6° exiger, pour la sélection à des grades déterminés des niveaux A, B et C, les diplômes ou certificats de formation lorsque cette condition est justifiée par le caractère technique ou spécialisé des fonctions à exercer, et pour autant que les détenteurs de ces diplômes ou certificats soient également porteurs d'un des titres d'études prévus à l'article 34, 6°.

7° l'aptitude médicale exigée pour la fonction à exercer, si la nature de la fonction l'exige.

8° d'autres conditions exigées par la nature de la fonction.

Section 3. — Organisation des sélections et constitution des commissions de sélection

Art. 36. Préalablement à l'organisation de chaque sélection, la réaffectation visée à l'article 133 est examinée.

Art. 37. Pour chaque emploi vacant, qui n'est pas pourvu par réaffectation, une sélection est organisée. Sur proposition de la GRH, le directeur général et le directeur général adjoint font appel à un ou à simultanément plusieurs des modes suivants :

- Mobilité interne telle que définie par l'article 127;

- Mobilité intra-régionale telle que prévue aux articles 5 à 13 l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 fixant le régime de mobilité au sein de certaines institutions de la Région de Bruxelles-Capitale;

- Mobilité externe telle que prévue aux articles 23 à 25 de l'arrêté du Gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 fixant le régime de mobilité au sein de certaines institutions de la Région de Bruxelles-Capitale;

- Accession au niveau supérieur telle que définie par les articles 104 et suivants;

- Recrutement.

Art. 38. Des sélections, peuvent être organisées pour tous les grades sauf pour les grades à conférer par mandat.

Art. 39. Les sélections qui font appel à des candidats externes à l'organisme sont au moins publiées au *Moniteur belge*, avec prise en compte d'un délai raisonnable entre la publication de la vacance d'emploi et la date limite du dépôt des candidatures.

Lorsque seuls les modes de la réaffectation ou de la mobilité interne sont choisis, l'organisme organise seul la sélection.

Art. 40. § 1^{er}. Pour chaque sélection, l'organisateur compose une commission de sélection. Les commissions comprennent le président, qui est le responsable GRH ou son représentant ainsi que deux assesseurs au moins ou leurs suppléants. Les décisions sont prises par consensus.

§ 2. Les membres de la commission de sélection sont désignés, à condition qu'ils soient de rang au moins égal à l'emploi à pourvoir, parmi :

1° les membres du personnel de l'organisme dotés d'une qualification et d'une expérience professionnelles en lien avec le profil de l'emploi à conférer;

2° les personnalités particulièrement qualifiées en raison de leur compétence.

§ 3 Une allocation peut être accordée aux membres de la commission visés au paragraphe 2, 2°, s'ils ne sont pas membres du personnel du

instelling van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De minister bepaalt het bedrag van deze vergoeding.

§ 4. Bij afwijking van voorgaande paragrafen, wordt de selectiecommissie voor de in te vullen betrekkingen van rang 2 en 3 samengesteld overeenkomstig de bepalingen zoals beschreven in hoofdstuk II, afdeling 1 van titel IV van dit boek.

Afdeling 4. — Functiebeschrijving, programma en organisatie van de selectie

Art. 41. Op basis van de generieke functiebeschrijvingen die goedgekeurd zijn door de directieraad overeenkomstig artikel 19, bepaalt de verantwoordelijke van de dienst waar een betrekking vacant is en het HRM de functiebeschrijving van de in te vullen betrekking, die eveneens de voor deze betrekking vereiste competenties en kwalificaties omvat. De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal keuren de specifieke functiebeschrijving goed.

Art. 42. Op basis van de functiebeschrijving die opgesteld werd overeenkomstig het voorgaande artikel, legt de organisator van de selectie, het programma van de selectie vast en bepaalt hierin :

1° voor zover de aard van de betrekking het vereist, de bijzondere toelaatbaarheidsvoorwaarden, zoals omschreven in artikel 35;

2° het selectieprogramma, vastgesteld volgens afdeling 5;

3° het aantal punten dat aan de volledige selectie, aan iedere proef en desgevallend aan de onderverdelingen ervan wordt toegekend;

4° het minimaal aantal punten dat voor het slagen van de selectie wordt vereist;

5° de uiterste datum waarop de kandidaten geslaagd moeten zijn voor de instapkaartmodule om te mogen deelnemen aan de generieke module;

6° de datum waarop de kandidaten geslaagd moeten zijn voor de generieke module om te mogen deelnemen aan de specifieke module;

7° de datum waarop aan de toelatingsvoorwaarden moet worden voldaan.

8° het aantal toelaatbare kandidaten voor de specifieke module van de selectie indien een tussenmodule wordt georganiseerd.

Art. 43. De organisator van de selectie bepaalt de kandidatenlijst en verzekert zich ervan dat zij de vereiste algemene en specifieke toelaatbaarheidsvoorwaarden vervullen voor de functie waarnaar hij meedingt. Van zodra de organisator van de selectie constateert dat een kandidaat een van de hoger vermelde algemene of specifieke voorwaarden niet vervult, sluit hij deze van de selectie uit en brengt hem hiervan op de hoogte.

De organisator van de selectie roept de kandidaten op die zijn toegelaten tot de modules van selectieproeven, zoals voorzien in het selectieprogramma dat volgens de modaliteiten van artikel 42 is bepaald.

Afdeling 5. — De selectieproeven

Onderafdeling 1. — Algemene bepaling

Art. 44. De selectie kan bestaan uit meerdere opeenvolgende modules van selectieproeven waartoe de kandidaat slechts is toegelaten onder voorbehoud van slagen in of vrijstelling van de voorafgaande module. Een selectie bestaat minimaal uit een specifieke module.

Bij het opstellen van het klassement wordt uitsluitend rekening gehouden met de resultaten van de specifieke module.

Onderafdeling 2. — De instapkaartmodule en de generieke module

Art. 45. De instapkaartmodule is een module met proeven voor een kwalitatieve selectie die nagaat of de kandidaat over de basisvaardigheden en cognitieve vaardigheden die vereist worden op een hoger niveau dan datgene waar hij krachtens zijn graad, zijn diploma(s) of zijn studiegetuigschrift(en) aanspraak op kan maken. Het slagen geldt als getuigschrift voor vaardigheden die buiten het diploma verworven zijn en die toegang verlenen tot het niveau van de graad tot welke de functie behoort waarvoor de selectie georganiseerd wordt. De geldigheidsduur van dit getuigschrift wordt bepaald door de leidende ambtenaar van SELOR.

Het certificaat voor vaardigheden die buiten het diploma verworven zijn, kan eveneens behaald worden bij een door de Minister erkende instelling, na advies van het Beheerscomité van Actiris. Dit certificaat heeft een gelijke waarde als de instapkaartmodule.

Art. 46. De generieke module van de selectie omvat de proeven die dienen om een eerste kwalitatieve selectie te maken van de kandidaten op basis van de generieke vaardigheden die verbonden zijn aan een functieniveau.

Ministère ou d'un organisme d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale. Le ministre fixe le montant de cette allocation.

§ 4 Par dérogation aux paragraphes précédents, pour les emplois à pourvoir dans les rangs 2 et 3, la commission de sélection est constituée conformément aux dispositions décrites au chapitre II, section 1 du titre IV du présent livre.

Section 4. — De la description des fonctions, du programme et de l'organisation de la sélection

Art. 41. Sur base des descriptions de fonctions génériques approuvées par le conseil de direction conformément à l'article 19, le chef fonctionnel de l'unité où l'emploi est vacant et la GRH élaborent la description de fonction de l'emploi à pourvoir qui comprend également les compétences et les qualifications requises pour cet emploi. Le directeur général et le directeur général adjoint approuvent cette description de fonction spécifique.

Art. 42. Sur base de la description de fonction élaborée conformément à l'article précédent, l'organisateur de la sélection, fixe le programme de sélection dans lequel il détermine :

1° pour autant que la nature de la fonction l'exige, les conditions d'admissibilité spécifiques, telles que décrites à l'article 35;

2° le programme de sélection, fixé conformément à la section 5;

3° le nombre de points attribués à l'ensemble de la sélection, à chacune des épreuves et, le cas échéant, à leurs subdivisions;

4° le minimum de points qui est exigé pour réussir la sélection;

5° la date limite à laquelle les candidats doivent avoir réussi le module de carte d'accès pour participer au module générique;

6° la date à laquelle les candidats doivent avoir réussi le module générique pour pouvoir participer au module spécifique;

7° la date à laquelle les conditions d'admission doivent être réunies.

8° le nombre de candidats admissibles au module spécifique de la sélection si un module intermédiaire est organisé

Art. 43. L'organisateur de la sélection arrête la liste des candidats et s'assure qu'ils réunissent les conditions générales et spécifiques d'admissibilité requises pour la fonction pour laquelle ils concourent. Dès que l'organisateur de la sélection constate qu'un candidat ne remplit pas une des conditions générales ou spécifiques susmentionnées, celui-ci est exclu de la sélection et en est tenu informé par l'organisateur de la sélection.

L'organisateur de la sélection convoque les candidats admissibles aux modules d'épreuves prévus par le programme de sélection fixé suivant les modalités de l'article 42.

Section 5. — Des épreuves de la sélection

Sous-section 1^{re}. — Disposition commune

Art. 44. La sélection peut comprendre plusieurs modules d'épreuves de sélection successifs auxquels le candidat n'est admis que sous réserve de la réussite ou de la dispense du module précédent. Une sélection se compose au minimum d'un module spécifique.

Le classement n'est établi que sur base des résultats du module spécifique.

Sous-section 2. — Le module de carte d'accès et le module générique

Art. 45. Le module de carte d'accès est un module d'épreuves de sélection qualitative qui vérifie si le candidat dispose des compétences de base et aptitudes cognitives qui sont exigées au niveau supérieur à celui auquel il peut prétendre en vertu de son grade, de son ou ses diplôme(s) ou de son ou ses certificat(s) d'études. Sa réussite vaut comme certificat de compétences acquises hors diplôme donnant accès au niveau où se situe le grade à laquelle appartient la fonction pour laquelle la sélection est organisée. La durée de validité de ce certificat est fixée par le fonctionnaire dirigeant de SELOR.

Le certificat de compétences acquises hors diplôme peut également être obtenu auprès d'une instance reconnue par le Ministre, après avis du Comité de gestion d'Actiris. Le certificat a la même valeur que la carte d'accès.

Art. 46. Le module générique de la sélection rassemble les épreuves qui consistent à effectuer une première sélection qualitative des candidats sur base des compétences génériques liées à un niveau de fonction.

Indien meerdere selecties binnen eenzelfde niveau een generieke module gemeenschappelijk hebben, geeft de organisator van de selectie de geslaagden een vrijstelling voor de generieke module wanneer ze deelnemen aan een andere selectie.

De leidend ambtenaar van SELOR bepaalt de geldigheidsduur van de vrijstelling bij de betekening van het resultaat.

Art. 47. De kandidaat die niet slaagt voor de instapkaartmodule of voor de generieke module van de vergelijkende selectie mag gedurende een periode van zes maanden geen proeven van dezelfde module afleggen. Deze periode van zes maanden wordt berekend vanaf de datum waarop waarop de resultaten van de proef worden betekend.

Onderafdeling 3. — Specifieke module – Evaluatie van de specifieke vaardigheden die verbonden zijn aan de vacante betrekking

Art. 48. Indien het aantal kandidaten voor een betrekking die geslaagd zijn voor de generieke module van de selectie, of hiervoor zijn vrijgesteld, en die naar de betrekking in kwestie solliciteren dit rechtvaardigt of als de complexiteit van het aan te werven profiel dit vereist, kan tussen de generieke en de specifieke module, een eliminatiemodule met een bijkomende proef/bijkomende proeven georganiseerd worden.

De organisator van de selectie bepaalt, desgevallend in overleg met het HRM, de aard van de proef en de vaardigheden waarop deze tussenmodule betrekking zal hebben.

Art. 49. De specifieke module van de selectie omvat de proef of de opeenvolgende proeven die dient/dienen om een kwalitatieve selectie te maken van de kandidaten op basis van de specifieke functievereisten van de vacante betrekking. Onder specifieke vereisten, verstaat men minstens :

- de motivatie om de functie te bekleden;
- de technische vaardigheden;
- de essentiële specifieke vaardigheden.

De proef/proeven wordt/worden georganiseerd door het HRM.

De specifieke module bestaat minstens uit een gesprek met de commissie bedoeld in artikel 40. Dit gesprek kan aangevuld worden met een praktische proef ter evaluatie van de vaardigheden en/of kennis die vereist zijn voor de functie van de vacante betrekking.

Art. 50. De kandidaten voor de specifieke module worden minstens acht dagen voor de proef opgeroepen door het HRM. De afwezige kandidaten worden uitgesloten.

Art. 51. De geslaagden van de specifieke module die door de jury geschikt worden bevonden voor de uit te oefenen functie worden opgenomen in een rangschikking.

De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal kunnen een andere instelling toelaten om dit klassement te gebruiken als een reserve van geslaagden op voorwaarde dat de gezochte functie gelijkaardig is aan deze van het betreffende klassement.

Afdeling 6. — Regels voor de toelating van de geslaagden

Art. 52. § 1. De organisator van de selectie stelt het proces-verbaal op met de rangschikking van de kandidaten, op basis van de resultaten van de specifieke module zoals beschreven in artikel 51. Hij bepaalt de geldigheidsduur ervan.

Elke geslaagde krijgt kennisgeving van zijn resultaat en zijn klassement.

§ 2. De geslaagden die een betrekking aanvaarden, verbinden er zich toe in dienst te treden. Zij die, na deze aanvaarding, weigeren in dienst te treden, worden ambtshalve uit de rangschikking geschrapt.

Indien de geslaagde de betrekking heeft aanvaard, dan verzekert het HRM zich ervan dat hij aan alle vereiste voorwaarden voldoet.

Indien het HRM vaststelt dat een aanvullend onderzoek noodzakelijk is om te beoordelen of een kandidaat voldoet aan het gedrag dat noodzakelijk is voor de functie die moet worden toegewezen, dan wordt deze laatste tijdelijk opzij gezet gedurende de tijd die nodig is om het onderzoek te voeren. De kandidaat wordt hiervan op de hoogte gesteld.

Art. 53. Na het afsluiten van het proces-verbaal van de selectie, worden de batig gerangschikte geslaagden die aan de gestelde eisen voldoen, in de orde van hun rangschikking, tot de stage toegelaten in de functie waarvoor zij hebben meegedongen.

Zij worden voor een vacante betrekking van die graad aangewezen.

Si un module générique est commun à plusieurs sélections au sein d'un même niveau, l'organisateur de la sélection dispense les lauréats du module générique lors de leur participation à une autre sélection.

Le fonctionnaire dirigeant de SELOR détermine la durée de validité de la dispense lors de la notification du résultat.

Art. 47. Le candidat ayant échoué au module de carte d'accès ou au module générique d'une sélection comparative ne peut pas présenter les épreuves de ce même module pendant une période de six mois. Cette période de six mois est calculée à partir de la date à laquelle les résultats de l'épreuve sont notifiés.

Sous-section 3. — Module spécifique – Evaluation des compétences spécifiques liées à l'emploi vacant.

Art. 48. Si le nombre de candidats à un emploi ayant réussi le module générique de la sélection ou qui en sont dispensés le justifie ou si la complexité du profil à recruter l'exige, un module intermédiaire d'épreuve(s) supplémentaire(s) éliminatoire peut être organisé entre le module générique et le module spécifique.

L'organisateur de la sélection détermine, le cas échéant en concertation avec la GRH la nature de l'épreuve et, les compétences sur lesquelles ce module intermédiaire portera.

Art. 49. Le module spécifique de la sélection rassemble la ou les épreuve(s) successive(s) qui consiste(nt) à effectuer une sélection qualitative des candidats sur base des exigences spécifiques à la fonction de l'emploi vacant. Par exigences spécifiques, il faut entendre au moins :

- la motivation à occuper la fonction;
- les compétences techniques;
- les compétences spécifiques essentielles.

La ou les épreuve(s) sont organisées par la GRH.

Le module spécifique comporte au moins un entretien devant la commission visée à l'article 40. Cet entretien peut être complété par une épreuve pratique évaluant les compétences et/ou les connaissances requises par la fonction de l'emploi vacant.

Art. 50. Les candidats au module spécifique sont convoqués par la GRH au moins huit jours avant l'épreuve. Les candidats absents sont exclus.

Art. 51. Les lauréats du module spécifique jugés aptes par le jury pour la fonction à exercer font l'objet d'un classement.

Le Directeur général et le directeur général adjoint peuvent autoriser une autre institution à utiliser le classement à titre de réserves de lauréats, pour peu que la fonction recherchée soit similaire à celle du classement en question.

Section 6. — Des modalités d'admission des lauréats

Art. 52. § 1^{er}. L'organisateur de la sélection établit le procès-verbal fixant le classement des candidats, sur base des résultats du module spécifique comme décrit dans l'article 51. Il en fixe la durée de validité.

Chaque lauréat reçoit communication de ses résultats et son classement.

§ 2. Les lauréats qui acceptent un emploi s'engagent à l'occuper. Ceux qui, après cette acceptation, refusent d'entrer en fonction, sont rayés d'office du classement.

Lorsque le lauréat a accepté l'emploi, la GRH s'assure qu'il réunit l'ensemble des conditions requises.

Lorsque la GRH constate qu'une enquête complémentaire s'impose afin d'apprécier si un lauréat jouit d'une conduite en rapport avec la fonction à conférer, ce dernier est écarté provisoirement pendant le temps que l'enquête soit menée. Le candidat en est informé.

Art. 53. Après clôture du procès-verbal de la sélection, les lauréats classés en ordre utile et qui satisfont aux conditions requises sont, dans l'ordre de leur classement, admis en stage dans la fonction pour laquelle ils ont concouru.

Ils sont affectés à un emploi vacant de ce grade.

Afdeling 7. — Oproep tot indiensttreding van de geslaagden

Art. 54. Het HRM roept de geselecteerde kandidaat in dienst. Het stelt een maximumtermijn vast voor zijn indiensttreding.

Wanneer de geslaagde nog gebonden is door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur houdt het HRM rekening met een eventuele opzegtermijn.

Indien de geslaagde de functie niet binnen de gestelde termijn kan invullen, kan het HRM de volgende gerangschikte oproepen.

HOOFDSTUK II. — *De stage*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 55. De stagiair is geen ambtenaar in de zin van dit besluit.

De volgende in dit besluit opgenomen bepalingen zijn op de stagiair van toepassing :

1° de rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten;

2° de tuchtregeling;

3° de administratieve standen;

4° het geldelijk statuut;

5° het ambtshalve verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging;

6° de gemiddelde maximale arbeidsduur.

De stagiair geniet :

1° het jaarlijks vakantieverlof;

2° de feestdagen;

3° het omstandigheidsverlof;

4° het verlof wegens ziekte;

5° het bevallingsverlof;

6° de beschikbaarheid wegens ziekte;

7° verloven om in geval van ernstige ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met hem onder hetzelfde dak woont;

8° het verlof voor detachering bij een ministerieel kabinet van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;

9° het verlof om een politiek mandaat uit te oefenen;

10° verlof voor loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging en verlof voor loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;

11° verlof voor wederoproeping als reservist;

12° verlof om deel uit te maken van de jury van het Hof van Assisen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de stagiair geacht de graad te bezitten waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Art. 56. Perioden van afwezigheid gedurende de stage hebben een verlenging van de stage tot gevolg, zodra ze, buiten de verloven bedoeld in artikel 55, derde lid, 1° tot 3°, 7° en 8°, vijftien dagen gewettigde afwezigheid overschrijden, verspreid over een of meerdere malen, zelfs als de stagiair in dienstactiviteit is.

Tijdens de schorsing van de stage behoudt de betrokkene zijn hoedanigheid van stagiair.

Hij behoudt deze eveneens tot de datum waarop een definitieve beslissing omtrent zijn benoeming of ontslag wordt genomen.

Art. 57. De geslaagde die in dienst wordt geroepen, wordt tot de stage toegelaten door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal die hem voorlopig aanstelt in de betrekking waarvoor hij in dienst werd geroepen.

Art. 58. De directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal kan deze aanwijzing veranderen :

1° in het belang van de dienst;

2° op aanvraag van de stagiair.

De directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal kan de stagiair toestaan zijn stage te vervullen in een ministerieel kabinet van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. De stagiair die zijn stage vervult in een ministerieel kabinet van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is onderworpen aan de regels van dit besluit inzake stage. Het verlof van de stagiair voor detachering in een ministerieel kabinet van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Section 7. — De l'appel en service des lauréats

Art. 54. La GRH appelle en service le candidat sélectionné. Elle fixe un délai maximum pour son entrée en service.

Toutefois, lorsque le lauréat se trouve dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, la GRH tient compte d'un délai de préavis éventuel.

Lorsqu'un lauréat ne peut occuper l'emploi dans les délais fixés, la GRH peut faire appel au suivant dans le classement.

CHAPITRE II. — *Du stage*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 55. Le stagiaire n'a pas la qualité d'agent au sens du présent arrêté.

Sont applicables au stagiaire les dispositions reprises dans le présent arrêté relatives :

1° aux droits, devoirs, incompatibilités et cumuls d'activités;

2° au régime disciplinaire;

3° aux positions administratives;

4° au statut pécuniaire;

5° à la perte d'office de la qualité d'agent et de la cessation définitive des fonctions;

6° à la durée moyenne maximum du temps de travail.

Le stagiaire bénéficie :

1° des congés de vacances annuelles;

2° des jours fériés;

3° des jours de congé de circonstances;

4° du congé de maladie;

5° du congé de maternité;

6° de la disponibilité pour maladie;

7° des congés pour prendre soin d'une personne gravement malade ou accidentée habitant sous son toit;

8° du congé pour détachement auprès d'un cabinet ministériel du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

9° du congé pour exercer un mandat politique;

10° du congé pour interruption de la carrière pour soins palliatifs et du congé pour interruption de la carrière pour congé parental;

11° du congé pour rappel à l'armée en tant que réserviste;

12° du congé pour participer à un jury de Cour d'Assises.

Pour l'application du présent article, le stagiaire est considéré comme étant titulaire du grade auquel il s'est porté candidat.

Art. 56. Les périodes d'absence en cours de stage entraînent une prolongation de celui-ci, en dehors des congés visés à l'article 55, alinéa 3, 1° à 3°, 7° et 8°, plus de quinze jours d'absence en une ou plusieurs fois dûment justifiés, même si le stagiaire est dans la position d'activité de service.

Pendant la suspension du stage, l'intéressé conserve sa qualité de stagiaire.

Il conserve également celle-ci jusqu'à la date où une décision définitive de nomination ou de licenciement est prise.

Art. 57. Le lauréat appelé en service est admis au stage par le directeur général et le directeur général adjoint qui l'affecte provisoirement à l'emploi pour lequel il a été appelé en service.

Art. 58. Le directeur général ou le directeur général adjoint peut modifier l'affectation :

1° dans l'intérêt du service;

2° à la demande du stagiaire.

Le directeur général ou le directeur général adjoint peut autoriser le stagiaire à accomplir son stage au sein d'un cabinet ministériel du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Le stagiaire qui accomplit son stage dans un cabinet ministériel du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale est soumis aux règles du présent arrêté en matière de stage. Le congé du stagiaire pour détachement dans un cabinet ministériel du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale est assimilé à une période d'activité de service.

Afdeling 2. — De inhoud van de stage

Art. 59. § 1. De stage is bedoeld om de stagiair optimaal te integreren in zijn dienst, in de instelling en in het gewestelijk openbaar ambt in het algemeen. Daarom duidt de leidend ambtenaar van de administratie waarin de stagiaire is aangesteld, in overleg met de functionele chef van de stagiair, het personeelslid aan bevoegd voor de stagebegeleiding, hierna de 'stagebegeleider' genaamd, en dit volgens de taalrol van de stagiair.

§ 2. De dienst HRM zorgt eveneens voor de goede werking van de stage. In dat opzicht mag hij aan alle stagegesprekken deelnemen.

§ 3. In afwijking van § 1, wijst de minister die de stagiair, die zijn stage vervult in een ministerieel kabinet van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, onder zijn gezag heeft, het personeelslid van zijn kabinet aan, dat belast wordt met de leiding van de stage, overeenkomstig de taalrol van de stagiair. Dit personeelslid heeft dezelfde prerogatieven als die uitgeoefend door de stagebegeleider.

Afdeling 3. — Het verloop van de stage

Art. 60. § 1. Aan het begin van de stage heeft de stagebegeleider een eerste gesprek met de stagiair waarbij de volgende punten verduidelijkt worden :

- De verwachte resultaten en houdingen bij de verwezenlijking van de taken die overeenkomen met de functiebeschrijving van de stagiair;
- De opleidingsactiviteiten die de stagiair moet volgen;
- De andere middelen ter ontwikkeling van de vaardigheden zodat de inzetbaarheid van de stagiair vergroot wordt.

Art. 61. Met het oog op de voorbereiding van dit eerste stagegesprek, pleegt de stagebegeleider vooraf overleg met de functionele chef van de stagiair en met de dienst HRM.

In afwijking van de voorgaande alinea is het personeelslid belast met de leiding van de stage verantwoordelijk voor het integratietraject van de stagiair die zijn stage vervult in een ministerieel kabinet van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. Hij zorgt voor de vorming betreffende de in het kabinet behandelde materies en werkt samen met de vormingsdienst van de instelling. Deze laatste licht de stagiair in over de dienstactiviteiten van de instelling en bepaalt de vormingsactiviteiten waaraan de stagiair moet deelnemen. De instelling zorgt enkel voor de vormingen in verband met het onthaal van de stagiair.

Art. 62. De stagebegeleider maakt de verslagen bedoeld in de artikelen 66, 4e lid, 68 et 70 op.

De stagebegeleider kan, in overleg met het HRM en de functionele chef, beslissen dat bijkomende vormingsactiviteiten vereist zijn.

De HRM-verantwoordelijke legt het model van het stageverslag vast.

Art. 63. De stage duurt één jaar voor de stagiairs van niveaus A en B.

Ze duurt 6 maanden voor de stagiairs van niveaus C, D en E.

Art. 64. De directieraad kan een vormingstraject per functietype vastleggen.

Art. 65. Na het eerste gesprek, voorzien in afdeling 2, organiseert de stagebegeleider tweemaandelijks een stagegesprek over het verloop van de stage. Wanneer hij het nodig acht, kunnen bijkomende gesprekken georganiseerd worden.

De stagebegeleider brengt de dienst HRM op de hoogte van de gesprekken.

Met het oog op de voorbereiding van de stagegesprekken, pleegt de stagebegeleider vooraf overleg met de functionele chef van de stagiair en met de dienst HRM.

Art. 66. Het gesprek gaat over :

- 1° de vormingsactiviteiten en de resultaten ervan voor de ontwikkeling van de vaardigheden van de stagiair;
- 2° de wijze waarop de stagiair zich in de dienst integreert;
- 3° de uitvoering van zijn werkopdrachten.

Het gesprek heeft tot doel de vooruitgang te evalueren die de stagiair maakt en de nog te verbeteren punten aan te stippen.

Het beoogt eveneens de beoordeling mogelijk te maken van zowel de gunstige als de ongunstige feiten. Ingeval ongunstige feiten worden vastgesteld, geeft de stagebegeleider een verwittiging aan de stagiair.

Section 2. — L'objet du stage

Art. 59. § 1^{er}. Le stage vise à permettre l'intégration optimale du stagiaire au sein de son service, de l'organisme et de la fonction publique régionale en général. A cet effet, le fonctionnaire dirigeant de l'administration dans laquelle le stagiaire est affecté désigne, en concertation avec le chef fonctionnel du stagiaire, le membre du personnel chargé de l'accompagnement du stage, nommé ci-après 'l'accompagnateur du stage', selon le rôle linguistique du stagiaire.

§ 2. La GRH veille également au bon déroulement du stage. A ce titre, elle peut participer à tous les entretiens de stage.

§ 3. Par dérogation au § 1^{er}, lorsque le stage est accompli dans un cabinet ministériel du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le ministre qui a le stagiaire sous son autorité désigne le membre du personnel de son cabinet chargé d'assurer l'accompagnement du stage, selon le rôle linguistique du stagiaire. Ce membre du personnel exerce les mêmes prérogatives que celles exercées par l'accompagnateur du stage.

Section 3. — Le déroulement du stage

Art. 60. § 1^{er}. Au début du stage, l'accompagnateur de stage a un premier entretien avec le stagiaire au cours duquel sont précisés :

- Les résultats et attitudes attendus dans la réalisation des tâches en rapport avec la description de fonction du stagiaire;
- Les activités de formation que devra suivre le stagiaire;
- Les autres moyens de développement de compétence visant à favoriser l'employabilité du stagiaire.

Art. 61. En vue de préparer ce premier entretien de stage, l'accompagnateur de stage se consulte au préalable avec le chef fonctionnel du stagiaire et avec la GRH.

Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque le stagiaire accomplit son stage dans un cabinet ministériel du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le membre du personnel chargé de la direction du stage est responsable du parcours d'intégration du stagiaire. Il s'occupe de la formation portant sur les matières traitées au sein du cabinet et collabore avec le service de formation de l'organisme. Celui-ci informe le stagiaire des activités des services de l'organisme et détermine les activités de formation auxquelles le stagiaire est tenu de participer. L'organisme prend en charge uniquement les formations en rapport avec l'accueil du stagiaire.

Art. 62. L'accompagnateur du stage rédige les rapports visés aux articles 66, alinéa 4, 68 et 70.

L'accompagnateur du stage peut décider, en concertation avec la GRH et le chef fonctionnel, que des formations complémentaires sont nécessaires.

Le responsable GRH arrête le modèle du rapport de stage.

Art. 63. La durée du stage pour les stagiaires des niveaux A et B est d'un an.

La durée du stage pour les stagiaires des niveaux C, D et E est de 6 mois.

Art. 64. Le conseil de direction peut déterminer un parcours de formation par type de fonction.

Art. 65. Après le premier entretien prévu dans la section 2, l'accompagnateur du stage organise tous les deux mois un entretien de stage relatif au déroulement du stage. Lorsqu'il le juge nécessaire, des entretiens supplémentaires peuvent être organisés.

L'accompagnateur de stage informe la GRH de la tenue de ces entretiens.

En vue de préparer les entretiens de stage, il se consulte au préalable avec le chef fonctionnel et avec la GRH.

Art. 66. L'entretien se déroule au sujet :

- 1° des activités de formation et de leurs résultats dans le développement des compétences du stagiaire;
- 2° de la façon dont le stagiaire s'intègre dans le service;
- 3° de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

L'entretien a pour but d'évaluer les progrès du stagiaire ainsi que de mettre en évidence les points susceptibles d'être améliorés.

Il vise également à permettre une appréciation tant des faits favorables que défavorables. En cas de constatation de faits défavorables, l'accompagnateur du stage donne un avertissement au stagiaire.

De conclusies van elk gesprek worden opgetekend in het stageverslag. Het verslag wordt betekend aan de stagiair die er desgevallend zijn opmerkingen kan aan toevoegen. Vervolgens wordt het overgemaakt aan het HRM.

Afdeling 4. — Vrijstelling van stage

Art. 67. De geslaagde, die in dienst wordt geroepen, wordt vrijgesteld van de stage en onmiddellijk benoemd in de wervingsgraad waarvoor hij geslaagd is indien hij de drie volgende voorwaarden vervult :

- door middel van een voltijds arbeidscontract, op ononderbroken wijze gedurende minstens een jaar op het moment van de publicatie van de vacante functie bij dezelfde dienst tewerkgesteld zijn;
- dezelfde functie sinds minstens één jaar vervullen als die waarvoor hij aangesteld werd in het kader van zijn bovengenoemd arbeidscontract;
- minstens een gunstige evaluatie gekregen hebben bij de laatste evaluatie.

Afdeling 5. — Het einde van de stage

Art. 68. De stage wordt afgesloten met een laatste stagesprek, zoals beschreven in artikel 66. De stagebegeleider stelt het eindverslag van de stage op, in overleg met het HRM en de functionele chef. Hij voegt er een van de voorstellen bedoeld in artikel 70 aan toe.

Hij deelt het eindverslag aan de stagiair mede, die over vijftien dagen beschikt om er zijn opmerkingen aan toe te voegen.

Art. 69. De eindevaluatie houdt rekening met alle feiten, zowel gunstig als ongunstig, die in de loop van de stage werden vastgesteld, evenals met de tussentijdse evaluaties.

Art. 70. De stagebegeleider overhandigt het eindverslag aan de directeur-generaal van het bestuur waarbij de stagiair wordt ingedeeld.

Indien het eindverslag over het geheel van de stage gunstig is, stellen de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal voor de benoeming van de stagiair voor te leggen aan de overheid bevoegd voor de benoeming, bedoeld in artikel 78.

Indien het eindverslag ongunstig is, stellen de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal het ontslag wegens ongeschiktheid voor een betrekking bij de instelling voor aan de overheid bevoegd voor de benoeming, bedoeld in artikel 77.

Art. 71. Indien de stagiair in de loop van de stage een ernstige fout begaat die een dringende reden uitmaakt waardoor elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt of wanneer de stagiair blijkt geeft van een negatieve houding of niet voldoet aan de vereiste vaardigheden die inherent zijn aan de functie en ondanks waarschuwingen van de stagebegeleider geen blijkt geeft van verbetering of ontwikkeling van deze vaardigheden, legt deze laatste een gemotiveerd ongunstig verslag voor aan de ambtenaren bedoeld in artikel 70. Deze stellen het ontslag van de stagiair voor, wegens ongeschiktheid voor de uitoefening van de functie.

Afdeling 6. — De beroepsprocedure

Art. 72. In de gevallen bedoeld in de artikelen 70, derde lid, en 71, beschikt de stagiair over een termijn van vijftien dagen vanaf de kennisname van het eindverslag of van het ongunstig verslag om per aangetekend schrijven een beroep in te dienen bij de in het artikel 26 bedoelde commissie. Dit beroep is schorsend.

Deze termijn wordt berekend volgens dezelfde regels als deze bedoeld in artikel 300, § 2.

De ambtenaar ontvangt een ontvangstbewijs van het beroep.

Art. 73. De voorzitter van de commissie roept de stagiair op. Deze laatste kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 74. De stagebegeleider brengt verslag uit over het verloop van de stage.

Hij wordt gehoord.

Art. 75. De commissie kan voorstellen aan de benoemende overheid :

- 1° de benoeming;
- 2° het ontslag wegens ongeschiktheid voor een betrekking bij de instelling.

De commissie beslist binnen de twee maanden na de verzending van het ontvangstbewijs van het beroep. Bij ontstentenis wordt het dossier aan de benoemende overheid bezorgd.

Les conclusions de chaque entretien sont consignées dans le rapport de stage. Le rapport est communiqué au stagiaire qui peut, le cas échéant, y ajouter ses observations. Il est ensuite transféré à la GRH.

Section 4. — Dispense du stage

Art. 67. Le lauréat appelé en service est dispensé de stage et immédiatement nommé dans le grade de son affectation s'il remplit les trois conditions suivantes :

- au moment de la publication de la vacance d'emploi, être sous contrat de travail à temps plein de manière ininterrompue depuis au moins un an auprès du service dans laquelle l'emploi est à pouvoir;
- être affecté depuis au moins un an dans la même fonction que celle à laquelle il était désigné dans le cadre de son contrat de travail susmentionné;
- avoir reçu une évaluation au moins favorable lors du dernier cycle d'évaluation.

Section 5. — De la fin du stage

Art. 68. Un dernier entretien de stage, tel que défini à l'article 66, a lieu au terme du stage. L'accompagnateur du stage rédige le rapport final du stage en concertation avec la GRH et le chef fonctionnel. Il y ajoute une des propositions, visées à l'article 70.

Il communique le rapport final au stagiaire qui dispose de quinze jours pour y ajouter ses observations.

Art. 69. L'évaluation finale tient compte de tous les faits, tant favorables que défavorables qui ont été établis pendant le stage, et des évaluations intermédiaires.

Art. 70. L'accompagnateur du stage transmet le rapport final au directeur général de l'administration où est affecté le stagiaire.

Si le rapport final relatif à l'ensemble du stage est favorable, le directeur général et le directeur général adjoint proposent la nomination du stagiaire à l'autorité investie du pouvoir de nomination visée à l'article 78.

Si le rapport final est défavorable le directeur général et le directeur général adjoint proposent le licenciement pour inaptitude à l'exercice d'une fonction au sein de l'organisme à l'autorité investie du pouvoir de nomination visée à l'article 77.

Art. 71. Si au cours du stage, le stagiaire commet une faute grave constituant un motif grave, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'autorité et le stagiaire ou manifeste un comportement négatif ou ne satisfait pas aux compétences requises, qui sont inhérentes à la fonction, et malgré des avertissements de l'accompagnateur du stage ne montre pas d'amélioration ou d'évolution de ces compétences, celui-ci remet un rapport défavorable motivé aux fonctionnaires visés à l'article 70, lesquels proposent le licenciement du stagiaire pour inaptitude à l'exercice de la fonction.

Section 6. — De la procédure en matière de recours

Art. 72. Dans les cas visés aux articles 70, alinéa 3, et 71, le stagiaire dispose d'un délai de quinze jours à dater de la prise de connaissance du rapport final ou du rapport défavorable pour introduire un recours par courrier recommandé auprès de la commission visée à l'article 26. Le recours est suspensif.

Ce délai est calculé selon les mêmes règles que celles visées à l'article 300, § 2.

L'agent se voit délivrer un accusé de réception du recours.

Art. 73. Le président de la commission convoque le stagiaire. Ce dernier peut être assisté d'une personne de son choix.

Art. 74. L'accompagnateur du stage fait rapport quant au déroulement du stage.

Il est entendu.

Art. 75. La commission peut proposer à l'autorité investie du pouvoir de nomination :

- 1° la nomination;
- 2° le licenciement pour inaptitude à l'exercice d'une fonction au sein de l'organisme,.

La commission se prononce dans les deux mois à dater de l'envoi de l'accusé de réception du recours. A défaut, le dossier est communiqué à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Art. 76. De beslissing tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid wordt door de overheid bevoegd voor de benoeming genomen.

Bij een ernstige fout wordt hij zonder opzeggingstermijn of opzegvergoeding ontslagen.

HOOFDSTUK III. — *De benoeming*

Art. 77. De geschikt verklaarde stagiair of de overeenkomstig artikel 67 van de stage vrijgestelde geslaagde, wordt benoemd in de graad waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld door de benoemende overheid overeenkomstig artikel 1, 5°.

Art. 78. De hoedanigheid van ambtenaar wordt bekrachtigd door de eed die wordt afgelegd in de volgende termen : "Ik zweer getrouwheid aan de Koning, gehoorzaamheid aan de Grondwet en aan de wetten van het Belgisch volk. "

De ambtenaren van niveau A leggen de eed af in handen van de functioneel bevoegde minister. De anderen leggen de eed af in handen van de leidende ambtenaren.

Voor de instellingen van categorie B leggen de ambtenaren van de eed af in handen van de leidende ambtenaren.

Art. 79. De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal wijzen de pas benoemde ambtenaar de betrekking toe die overeenstemt met zijn laatste voorlopige aanstelling.

TITEL IV. — *de loopbaan*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 80. § 1. De directieraad bepaalt, op voorstel van het HRM, voor een vacant geworden betrekking in een graad van de rang 2 of 3 de selectieprocedure. Er kan op volgende procedés een beroep worden gedaan :

- Hetzij enkel op bevordering door verhoging in graad voor de personeelsleden van de instelling;

- Hetzij gelijktijdig op mobiliteit en op bevordering door verhoging in graad, enkel voor de personeelsleden van de instelling;

- Hetzij gelijktijdig op mobiliteit en op bevordering door verhoging in graad, zonder zich te beperken tot de personeelsleden van de instelling.

§ 2. Wanneer ervoor wordt gekozen om de betrekking open te stellen zonder zich te beperken tot de personeelsleden van de instelling, kan de directieraad ook tegelijk een beroep doen op aanwerving.

HOOFDSTUK II. — *De hiërarchische loopbaan*

Afdeling 1. — Bevordering door verhoging in graad.

Onderafdeling 1. — *Algemene bepalingen*

Art. 81. De directieraad bepaalt de aard van de vergelijkende proef of proeven bestemd om te evalueren in hoeverre de kandidaat over de capaciteit beschikt om in de bedoelde functie te functioneren.

Die proef of proeven vorm(t)(en), voor de betrekkingen van rang 2 en 3, de specifieke selectiemodule bedoeld in artikel 49.

Voor de betrekkingen van de rang A3 en A2 omvat(ten) de proef(f)(ven) steeds minstens een gesprek met de commissie, bedoeld in artikel 90.

De kandidaten worden vooraf op de hoogte gebracht van de organisatie van de vergelijkende proef(f)(ven).

De kandidaten die aangesloten zijn bij een van de instellingen, vermeld in artikel 3 van het besluit van de Regering van 27 maart 2014 houdende regeling van de mobiliteit in sommige instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, krijgen slechts toegang tot die vergelijkende proef/proeven als ze slagen of vrijgesteld worden van de module bedoeld in artikel 46.

Art. 82. § 1. Een vacante betrekking in een graad van de rang A3, A2, B2, C2, D2 en E2, wordt per dienstnota ter kennis gebracht van de ambtenaren van de instelling die de benoemingsvoorwaarden kunnen vervullen.

De geïnteresseerden brengen hun visum voor ontvangst aan op de dienstnota. Indien de betrokken ambtenaar tijdelijk van de dienst afwezig is, om welke reden ook, wordt de dienstnota per aangetekend schrijven met ontvangstbewijs naar zijn woonplaats gezonden.

§ 2. Wanneer de promotie toegankelijk wordt gemaakt aan kandidaten die niet onder de instelling vallen, wordt de openstaande betrekking gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*.

De openstaande betrekking bevat :

- Het programma van de vergelijkende proef(f)(ven), zoals bepaald overeenkomstig artikel 81;

Art. 76. La décision de licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

En cas de faute grave, le stagiaire est licencié sans préavis ou indemnité de rupture.

CHAPITRE III. — *De la nomination*

Art. 77. Le stagiaire jugé apte ou le lauréat dispensé du stage conformément à l'article 67 est nommé en qualité d'agent au grade auquel il s'est porté candidat par l'autorité investie du pouvoir de nomination conformément à l'article 1, 5°.

Art. 78. La qualité d'agent est sanctionnée par le serment dans les termes suivants : "Je jure fidélité au Roi, obéissance à la Constitution et aux lois du Peuple belge."

Les agents des niveaux A prêtent serment entre les mains du ministre fonctionnellement compétent. Les autres agents prêtent serment entre les mains des fonctionnaires dirigeants.

Dans les organismes de catégorie B, les agents prêtent serment entre les mains des fonctionnaires dirigeants.

Art. 79. Le directeur général et le directeur général adjoint affectent l'agent nouvellement nommé à l'emploi correspondant à sa dernière affectation provisoire.

TITRE IV. — *De la carrière*

CHAPITRE I^{er}. *Dispositions générales*

Art. 80. § 1^{er}. Pour un emploi devenu vacant à un grade de rang 2 ou 3, le conseil de direction détermine, sur proposition de la GRH, la procédure de sélection. Il est peut être recouru aux modes suivants :

- Soit uniquement à la promotion par avancement de grade des agents de l'organisme;

- Soit simultanément à la mobilité et à la promotion par avancement de grade pour les seuls agents de l'organisme;

- Soit simultanément à la mobilité et à la promotion par avancement de grade sans se limiter aux agents de l'organisme

§ 2. Lorsque le choix est fait d'ouvrir l'emploi sans se limiter aux agents de l'organisme, le conseil de direction peut aussi recourir simultanément au recrutement.

CHAPITRE II. — *De la carrière hiérarchique*

Section 1^{re}. — De la promotion par avancement de grade

Sous-section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 81. Le conseil de direction détermine la nature de l'épreuve ou des épreuves comparatives destinées à évaluer la capacité d'un candidat à fonctionner dans la fonction visée.

Cette ou ces épreuves constituent, pour les emplois de rang 2 et 3, le module spécifique de la sélection tel que visé à l'article 49.

Pour les emplois de rang A3 et A2, la ou les épreuves contiennent toujours au moins un entretien avec la commission visée à l'article 90.

Les candidats sont préalablement informés de l'organisation de la ou des épreuves comparatives.

Les candidats qui n'appartiennent pas à une des institutions reprises à l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement du 27 mars 2014 fixant le régime de mobilité au sein de certaines institutions de la Région de Bruxelles-Capitale ne sont admis à cette ou ces épreuves comparatives que sous réserve de la réussite ou de la dispense du module visé à l'article 46.

Art. 82. § 1^{er}. L'emploi vacant dans un grade de rang A3, A2, B2, C2, D2 ou E2 est porté par note de service à la connaissance des agents de l'organisme susceptibles de remplir les conditions de nomination.

Les intéressés visent la note de service pour réception. Un exemplaire de la note est envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception à la poste, au domicile de l'agent qui est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit.

§ 2. Lorsque la promotion est rendue accessible à des candidats qui n'appartiennent pas à l'organisme, la vacance de l'emploi est publiée au *Moniteur belge*.

La vacance d'emploi comprend :

- Le programme de la ou des épreuves comparatives fixées conformément à l'article 81;

- De termijn waarbinnen, en ter attentie van wie de kandidatuur ingediend dient te worden.

- De elementen die het kandidaatstellingsdossier dient te bevatten;

- De adresgegevens van de dienst waar een functiebeschrijving van de te begeven betrekking en desgevallend de omschrijving van de doeleinden bedoeld in artikel 83, § 3, en het gestandaardiseerd CV bedoeld in artikel 83, § 2, bekomen kunnen worden.

Art. 83. § 1. Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de ambtenaren van de instelling die per aangetekend schrijven gericht zijn aan de voorzitter van de directieraad, binnen een termijn van twintig dagen. Deze termijn gaat in ofwel de dag waarop de ambtenaar zijn visum aangebracht heeft op de dienstnota, ofwel de dag waarop het aangetekend schrijven met de dienstnota door de post werd aangeboden op de woonplaats van de ambtenaar, ofwel de dag volgend op de publicatie in het *Belgisch Staatsblad* voor de kandidaten die niet tot de instelling behoren. De hier bedoelde termijnen worden geregeld door dezelfde regels als diegene voorzien in artikel 300, § 2 van het huidige besluit.

§ 2. Elke kandidatuur voor een bevorderingsbetrekking dient een motivatiebrief te bevatten alsook een uiteenzetting van de aanspraken en ervaring die de kandidaat laat gelden om voor de betrekking te kandideren door gebruik te maken van een gestandaardiseerde CV opgesteld door de dienst HRM.

§ 3. De kandidaten voor een betrekking van rang A3 leggen eveneens een voorstel van directieplan voor, waarin zij uiteenzetten op welke wijze zij de aangegeven doelstellingen zullen verwezenlijken.

Het betreft de doelstellingen die zijn vastgelegd door de hiërarchische meerdere van de in te vullen betrekking en die voorkomen in de specifieke functiebeschrijving van de in te vullen betrekking.

Art. 84. § 1. Het HRM controleert de geldigheid van de kandidaturen.

De toegangsvoorwaarden bedoeld in artikelen 86 tot 89 en 96 tot 98 moeten vervuld zijn voor de afloop van de termijn die vereist is om de kandidatuur in te dienen.

De kandidaten die niet voldoen aan de voorwaarden worden uitgesloten van de procedure tot bevordering bij gemotiveerde beslissing door de verantwoordelijke van het HRM.

Elke uitsluiting van de bevorderingsprocedure wordt bij de betrokken kandidaten bekendgemaakt door een door de HRM-verantwoordelijke gemotiveerde beslissing per aangetekende brief.

§ 2. Binnen de tien dagen die volgen op deze kennisgeving, kan elke kandidaat per aangetekend schrijven een bezwaar indienen bij de voorzitter van de directieraad en kan hij vragen gehoord te worden door de directieraad. De kandidaat kan zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Na onderzoek van het bezwaar, neemt de directieraad een definitief besluit over de ontvankelijkheid en geeft hij zijn beslissing te kennen per aangetekend schrijven.

Art. 85. De bevorderingen in de hiërarchische loopbaan worden verleend door de voor het niveau bevoegde benoemende overheid zoals bedoeld in artikel 1, 5°.

Onderafdeling 2. — De bevordering tot een graad van rang A3 en A2

Art. 86. De betrekkingen van directeur van rang A3 staan open voor de ambtenaren titularissen van de graden van attaché van rang A1, van eerste attaché van rang A2 en van havenkapitein van rang A2 die ten minste zes jaar niveauanciënniteit hebben.

De betrekkingen van ingenieur-directeur van rang A3 staan open voor ambtenaren de titularissen van de graden van ingenieur van rang A1 en van eerste ingenieur van rang A2 die ten minste zes jaar niveauanciënniteit hebben.

De betrekkingen van wetenschappelijk directeur van rang A3 staan open voor de ambtenaren titularissen van de graden van wetenschappelijk attaché van rang A1 en van eerste wetenschappelijk attaché van rang A2 die ten minste zes jaar niveauanciënniteit hebben.

Art. 87. De betrekkingen van eerste attaché van rang A2 staan open voor ambtenaren titularissen van de graad van attaché van rang A1 die ten minste drie jaar graadanciënniteit tellen.

De betrekkingen van eerste wetenschappelijk attaché van rang A2 staan open voor ambtenaren titularissen van de graad van wetenschappelijk attaché van rang A1 die ten minste drie jaar graadanciënniteit tellen.

De betrekkingen van eerste ingenieur van rang A2 staan open voor ambtenaren titularissen van de graad van ingenieur van rang A1 die ten minste drie jaar graadanciënniteit tellen.

- Le délai dans lequel ainsi qu'à l'attention de qui, la candidature doit être introduite.

- Les éléments que l'acte de candidature doit contenir;

- Les coordonnées du service auprès duquel la description de fonction de l'emploi à conférer, le cas échéant les objectifs visés à l'article 83, § 3, et le CV standardisé visé à l'article 83, § 2 peuvent être obtenus.

Art. 83. § 1^{er}. Sont seules prises en considération, les candidatures des agents de l'organisme qui ont été adressées par lettre recommandée au président du conseil de direction, dans un délai de vingt jours. Ce délai commence à courir, soit le jour où l'agent a visé la note de service, soit le jour où le pli recommandé contenant la note de service a été présenté par la poste au domicile de l'agent, soit pour les candidats qui n'appartiennent pas à l'institution : le jour qui suit la publication au *Moniteur belge*. Les délais ainsi visés sont régis selon les mêmes règles que celles prévues à l'article 300, § 2.

§ 2. Tout acte de candidature à un emploi de promotion doit comporter une lettre de motivation ainsi qu'un exposé des titres et expériences que le candidat fait valoir pour postuler l'emploi avec utilisation d'un CV standardisé dont le modèle est fixé par la GRH.

§ 3. Les candidats à un emploi de rang A3 déposent également un projet de plan de direction dans lequel est décrite la manière dont les objectifs donnés seront atteints.

Il s'agit des objectifs fixés par le supérieur hiérarchique de l'emploi à pourvoir et qui figurent dans la description de fonction spécifique de l'emploi à pourvoir.

Art. 84. § 1^{er}. La GRH vérifie la validité des candidatures

Les conditions d'admissibilité visées aux articles 86 à 89 et 96 à 98 doivent être remplies à l'expiration du délai requis pour poser sa candidature.

Les candidats qui ne satisfont pas aux conditions sont exclus de la procédure de promotion par décision motivée du responsable de la GRH.

Toute exclusion de la procédure de promotion est notifiée aux candidats concernés par décision motivée du responsable de la GRH via une lettre recommandée à la poste.

§ 2. Dans les dix jours qui suivent cette notification, chaque candidat peut introduire une réclamation par lettre recommandée à la poste auprès du Président du conseil de direction et peut demander à être entendu par le conseil de direction. Le candidat peut se faire assister par une personne de son choix.

Après examen de la réclamation, le conseil de direction statue définitivement sur l'admissibilité et notifie sa décision par lettre recommandée.

Art. 85. Les promotions dans la carrière hiérarchique sont conférées par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le niveau concerné telle que visée à l'article 1, 5°.

Sous-section 2. — De la promotion à un grade de rang A3 et A2

Art. 86. Les emplois de directeur de rang A3 sont ouverts aux agents titulaires des grades d'attaché de rang A1, de premier attaché de rang A2 et de capitaine de port de rang A2 qui comptent au moins six ans d'ancienneté de niveau.

Les emplois d'ingénieur directeur de rang A3 sont ouverts aux agents titulaires des grades d'ingénieur de rang A1 et de premier ingénieur de rang A2 qui comptent au moins six ans d'ancienneté de niveau.

Les emplois de directeur scientifique de rang A3 sont ouverts aux agents titulaires des grades d'attaché scientifique de rang A1 et de premier attaché scientifique de rang A2 qui comptent au moins six ans d'ancienneté de niveau.

Art. 87. Les emplois de premier attaché de rang A2 sont ouverts aux agents titulaires du grade d'attaché de rang A1 qui comptent au moins trois années d'ancienneté de grade.

Les emplois de premier attaché scientifique de rang A2 sont ouverts aux agents titulaires du grade d'attaché scientifique de rang A1 qui comptent au moins trois années d'ancienneté de grade.

Les emplois de premier ingénieur de rang A2 sont ouverts aux agents titulaires du grade d'ingénieur de rang A1 qui comptent au moins trois années d'ancienneté de grade.

Art. 88. De ambtenaar die zich kandidaat stelt voor een betrekking van rang A3 of A2 moet een evaluatie "gunstig" of "zeer gunstig" hebben en moet zich in een administratieve positie bevinden waar hij zijn bevorderingstitels kan laten gelden en mag niet onderworpen zijn aan een definitieve tuchtstraf. Een ambtenaar die een tuchtstraf heeft opgelopen kan niet worden bevorderd alvorens zijn straf is doorgehaald.

Art. 89. Wanneer de functie wordt toegekend overeenkomstig artikel 80, § 1, 3de gedachtenstreep, wordt van de ambtenaren van een andere instelling vereist te voldoen aan bevorderingsvoorwaarden die equivalent zijn met diegene bedoeld in de artikelen 86, 87 en 88.

§ 2 Wanneer de betrekking wordt toegekend overeenkomstig de regels inzake aanwerving wordt van de kandidaten een nuttige ervaring voor de functie geëist van zes jaar voor de rang A3 en van drie jaar voor rang A2.

Art. 90. § 1. Voor iedere bevordering wordt er een bevorderingscommissie ingesteld door de directieraad.

§ 2. Voor de betrekkingen van rang A3, is de commissie samengesteld uit :

- 1° een ambtenaar van minstens rang A3 van de instelling;
- 2° een ambtenaar van minstens rang A4 van de instelling;
- 3° een HRM-verantwoordelijke of zijn afgevaardigde van minstens rang A1

De commissie kan ook een ambtenaar van rang A3 bevatten die beschikt over een graadanciënniteit van drie jaar ten minste en die afkomstig is uit het Ministerie of een andere instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zoals bedoeld in artikel 2 of een persoon die over expertise beschikt die verband houdt met de materies die behandeld worden door de in te vullen betrekking.

§ 3. Voor de betrekkingen van rang A2 is de commissie samengesteld uit :

- 1° een HRM-verantwoordelijke of zijn afgevaardigde van minstens rang A1
- 2° twee personeelsleden van minstens rang A2 die behoren tot de administratie waarin de betrekking moet worden ingevuld en die beschikken over een kwalificatie en professionele ervaring aangaande deze in te vullen betrekking.

§ 4. Wanneer een betrekking van rang A3 of A2 wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient een lid van de bevorderingscommissie de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

§ 5. Ten hoogste twee derden van de leden van de commissie behoren tot hetzelfde geslacht.

Geen lid van de commissie mag zetelen wanneer hij zich in een situatie bevindt die ertoe kan leiden dat zijn onpartijdigheid in gevaar wordt gebracht.

Art. 91. § 1. De commissie wordt belast met de evaluatie van de geschiktheden van de kandidaten om de betrekking uit te oefenen die beantwoordt aan de promotiegraad op basis van het vaardigheidsprofiel van de in te vullen betrekking.

§ 2. Zij neemt in overweging :

- 1° de beschrijving van de functie en de vereiste kwalificatie van de kandidaat;
- 2° de professionele ervaring die de kandidaat doet gelden om een bevordering in de vacante betrekking te verkrijgen;
- 3° het voorstel tot directieplan voor de betrekkingen van rang A3;
- 4° de adequaatheid van het profiel van de kandidaat rekening houdend met de resultaten van de proeven en de gesprekken.

§ 3. De commissie organiseert een gesprek met elke kandidaat

Tijdens dat gesprek stellen de kandidaten voor een betrekking van rang A3 hun directieplan voor.

Art. 92. § 1. Voor elke bevordering geeft de bevorderingscommissie een gemotiveerd advies rekening houdend met de criteria en elementen zoals bepaald in artikel 91.

§ 2. De kandidaten worden ingeschreven hetzij in de groep A "geschikt" hetzij in de groep B "niet geschikt".

In de groep A worden de kandidaten gerangschikt rekening houdend met de criteria zoals bepaald in § 2 van artikel 91.

§ 3. Deze rangschikking wordt voorgelegd aan de directieraad.

Art. 88. L'agent qui pose sa candidature à un emploi de rang A3 ou A2 doit disposer d'une évaluation "favorable" ou « très favorable » et doit être dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion et ne pas être sous le coup d'une peine disciplinaire définitive. Un agent qui a fait l'objet d'une peine disciplinaire, ne peut pas être promu tant que sa sanction n'a pas été radiée.

Art. 89. Lorsque l'emploi est attribué conformément à l'article 80, § 1, 3e tiret, il est exigé des agents d'une autre institution des conditions de promotion équivalentes à celles visées aux articles 86, 87 et 88.

§ 2 Lorsque l'emploi est attribué conformément aux règles prévues en matière de recrutement, il est exigé des candidats une expérience utile à la fonction de six ans pour le rang A3 et de trois ans pour le rang A2

Art. 90. § 1^{er}. Pour toute promotion, une commission de promotion est constituée par le conseil de direction.

§ 2. Pour les emplois de rang A3, la commission est composée :

- 1° d'un agent de rang A3 au moins de l'organisme;
- 2° d'un agent de rang A4 au moins, de l'organisme;
- 3° du responsable de la GRH ou de son délégué de rang A1 au moins.

Elle peut également compter un agent de rang A3 disposant d'une ancienneté de grade de 3 ans au moins issu du Ministère ou d'une autre institution de la Région de Bruxelles-Capitale visée à l'article 2 ou une personne disposant d'une expertise en rapport avec les matières qui relèvent de l'emploi à attribuer.

§ 3. Pour les emplois de rang A2, la commission est composée :

- 1° du responsable de la GRH ou de son délégué de rang A1 au moins;
- 2° de deux membres du personnel appartenant à l'administration où l'emploi est vacant, dotés d'une qualification et d'une expérience professionnelles en adéquation avec le profil de l'emploi à conférer.

§ 4. Lorsqu'un emploi de rang A3 ou A2 est ouvert à des candidats des deux rôles linguistiques, un des membres de la commission de promotion doit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966.

§ 5. Les deux tiers au plus des membres de la commission appartiennent au même sexe.

Aucun membre de la commission ne peut siéger s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité.

Art. 91. § 1^{er}. La commission est chargée d'évaluer les aptitudes des candidats à exercer l'emploi lié au grade de promotion sur base du profil de compétences de l'emploi à pourvoir.

§ 2. Elle prend en considération :

- 1° la description de la fonction et la qualification requise du candidat;
- 2° les expériences professionnelles que le candidat fait valoir pour obtenir une promotion dans l'emploi vacant;
- 3° le projet de plan de direction pour les emplois de rang A3;
- 4° L'adéquation du profil du candidat au regard des résultats des épreuves et entretiens.

§ 3. La commission organise un entretien avec chacun des candidats.

Les candidats à un emploi de rang A3 y présentent leur plan de direction.

Art. 92. § 1^{er}. Pour chaque promotion, la commission de promotion émet un avis motivé en tenant compte des critères et éléments définis à l'article 91.

§ 2. Les candidats sont inscrits soit dans le groupe A "apte", soit dans le groupe B "pas apte".

Dans le groupe A, les candidats sont classés en tenant compte des critères définis au § 2 de l'article 91.

3. Ce classement est soumis au conseil de direction.

Art. 93. De directieraad werkt het definitief voorstel tot rangschikking van de kandidaten van groep A uit.

Indien het voorstel niet overeenkomt met de rangschikking gegeven door de bevorderingscommissie, dient de directieraad haar beslissing omstandig te motiveren.

Art. 94. Van het voorstel wordt per dienstnota kennis gegeven aan de kandidaten die zich kandidaat hebben gesteld voor de te verlenen betrekking.

De betrokkenen brengen hun visum aan op de dienstnota. Indien de betrokken ambtenaar tijdelijk niet op de dienst is, om welke reden ook, wordt de dienstnota bij aangetekend schrijven naar zijn woonplaats verzonden.

De kandidaat die zich benadeeld acht, kan binnen tien dagen bezwaar indienen bij de voorzitter van de directieraad.

De betekeningen en de termijnen bedoeld in dit artikel worden geregeld volgens dezelfde bepalingen als die bedoeld in artikel 300, § 2.

De kandidaat wordt op zijn verzoek door de directieraad gehoord. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 95. § 1. Het definitief voorstel van rangschikking wordt voorgelegd aan de benoemende overheid overeenkomstig artikel 1, 5°.

§ 2. De benoemende overheid volgt de definitieve voorstel klassement die eenparig wordt uitgebracht.

Indien het voorstel niet eenparig wordt uitgebracht en de benoemende overheid een andere kandidaat benoemt dan de persoon aan het hoofd van het rangschikkingsvoorstel, dan moet hij zijn beslissing omstandig motiveren.

§ 3. Bij gelijkheid van de kandidaturen, wordt achtereenvolgens de voorkeur gegeven aan de kandidaat die behoort tot het geslacht dat het minst vertegenwoordigd wordt in deze bevorderingsrang binnen de instelling.

Er wordt echter afgeweken van de voorgaande alinea wanneer, door de toepassing van de wetten op het taalgebruik in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996, het onmogelijk is om over te gaan tot de benoeming van deze kandidaat.

Onderafdeling 3. — De bevordering tot een graad van rang B2, C2, D2 en E2.

Art. 96. De betrekkingen van rang B2, C2, D2 en E2 staan open voor ambtenaren van respectievelijk rang B1, C1, D1 en E1 die ten minste drie jaar graadanciënniteit tellen.

Art. 97. Om bevorderd te kunnen worden, moet de kandidaat beschikken over een evaluatie "gunstig" of "zeer gunstig" en zich in een administratieve positie bevinden waar hij zijn bevorderingstitels kan laten gelden. Hij mag niet onderworpen zijn aan een definitieve tuchtstraf. Een ambtenaar die een tuchtstraf heeft opgelopen kan niet worden bevorderd alvorens zijn straf is doorgehaald.

Art. 98. Wanneer de functie wordt toegekend overeenkomstig artikel 80, § 1, 3e gedachtenstreep, wordt van de ambtenaren van een andere instelling vereist te voldoen aan bevorderingsvoorwaarden die equivalent zijn met diegene bedoeld in de artikelen 96 en 97.

§ 2. Wanneer de betrekking wordt toegekend overeenkomstig de regels inzake aanwerving wordt van de kandidaten een nuttige ervaring voor de functie geëist van drie jaar.

Art. 99. Voor iedere bevordering, wordt er een bevorderingscommissie ingesteld door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal.

Deze commissie is samengesteld uit :

1° een HRM-verantwoordelijke of zijn afgevaardigde van minstens C1;

2° twee ambtenaren die behoren tot de administratie waarin de betrekking moet worden ingevuld en die beschikken over een kwalificatie en professionele ervaring aangaande deze in te vullen betrekking.

De leden die worden aangeduid voor elk van de commissies hebben een rang die minimaal gelijk is aan de rang van de betrekking die verleend moet worden.

Ten hoogste twee derden van de leden behoren tot het hetzelfde geslacht.

Wanneer een bevorderingsfunctie vacant wordt verklaard voor kandidaten van de twee taalrollen, dient een lid van de bevorderingscommissie de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966. Indien geen van de leden

Art. 93. Le Conseil de direction établit la proposition de classement définitif parmi les candidats du groupe A.

Si la proposition ne correspond pas au classement rendu par la commission de promotion, le conseil de direction motive sa décision de manière circonstanciée.

Art. 94. La proposition est portée par note de service à la connaissance des candidats qui ont posé leur candidature pour occuper l'emploi à conférer.

Les intéressés visent la note de service pour réception. Un exemplaire de la note est envoyé par lettre recommandée à la poste, au domicile de l'agent qui est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit.

Le candidat qui s'estime lésé peut, dans les dix jours, introduire une réclamation auprès du président du conseil de direction.

Les notifications et les délais visés au présent article sont régis selon les mêmes règles que celles visées à l'article 300, § 2.

A sa demande, le candidat est entendu par le conseil de direction. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 95. § 1^{er}. La proposition définitive de classement est soumise à l'autorité investie du pouvoir de nomination conformément à l'article 1, 5°.

§ 2. L'autorité investie du pouvoir de nomination suit la proposition définitive de classement qui est émise à l'unanimité.

Si la proposition n'est pas unanime et que l'autorité investie du pouvoir de nomination nomme un autre candidat que celui en tête de la proposition de classement, elle motive sa décision de manière circonstanciée.

§ 3. En cas d'égalité entre les candidats, la préférence est donnée à celui qui appartient au sexe le moins représenté à ce rang de promotion dans l'organisme.

Toutefois, il est dérogé à l'alinéa précédent si, par application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, il est impossible de procéder à la nomination de ce candidat.

Sous-section 3. — De la promotion à un grade des rangs B2, C2, D2 et E2.

Art. 96. Les emplois des rangs B2, C2, D2 et E2 sont ouverts aux agents des rangs respectivement B1, C1, D1 et E1 qui comptent au moins trois années d'ancienneté de grade.

Art. 97. Pour être promu, le candidat doit disposer d'une évaluation "favorable" ou « très favorable » et être dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion. Il ne peut pas être sous le coup d'une peine disciplinaire définitive. Un agent qui a fait l'objet d'une peine disciplinaire, ne peut pas être promu tant que sa sanction n'a pas été radiée.

Art. 98. Lorsque l'emploi est attribué conformément à l'article 80, § 1, 3^e tiret, il est exigé des agents d'une autre institution des conditions de promotion équivalentes à celles visées aux articles 96 et 97.

§ 2. Lorsque l'emploi est attribué conformément aux règles prévues en matière de recrutement, il est exigé des candidats une expérience utile de trois ans.

Art. 99. Pour toute promotion, une commission de promotion est constituée par le directeur général et le directeur général adjoint.

Cette commission est composée :

1° du responsable de la GRH ou de son délégué de rang C1 au moins;

2° de deux agents appartenant à l'administration où l'emploi est vacant, dotés d'une qualification et d'une expérience professionnelles en adéquation avec le profil de l'emploi à conférer.

Les membres désignés pour chacune des commissions sont de rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir.

Les deux tiers au plus des membres appartiennent au même sexe.

Lorsqu'un emploi de promotion est ouvert à des candidats des deux rôles linguistiques, un des membres de la commission de promotion doit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966. Si aucun membre de la

over deze kennis beschikt wordt de commissie bijgestaan door een personeelslid die deze kennis heeft bewezen.

Art. 100. § 1. De commissie is bevoegd om de geschiktheden van de kandidaten om de bevorderingsgraad uit te oefenen, te evalueren op basis van het competentieprofiel van de in te vullen betrekking.

§ 2. Zij neemt in overweging :

1° de beschrijving van de functie en de vereiste kwalificatie van de kandidaat;

2° de professionele ervaring die de sollicitant doet gelden voor een bevordering in de vacante betrekking;

3° de adequaatheid van het profiel van de kandidaat rekening houdend met de resultaten van de eventuele proeven en de gesprekken.

Art. 101. § 1. Voor elke bevordering geeft de bevorderingscommissie een gemotiveerd advies rekening houdend met de criteria en element zoals bepaald in artikel 100.

§ 2. De kandidaten worden ingeschreven hetzij in de groep A "geschikt" hetzij in de groep B "niet geschikt".

In de groep A worden de kandidaten gerangschikt rekening houdend met de criteria zoals bepaald in § 2 van artikel 100.

§ 3. Deze rangschikking wordt voorgesteld aan de overheid die de bevoegdheid heeft om tot benoeming over te gaan.

Art. 102. Van het voorstel wordt kennis gegeven per dienstnota aan de ambtenaren die zich kandidaat hebben gesteld voor de te verlenen betrekking.

De betrokkenen brengen hun visum aan op de dienstnota. Indien de betrokken ambtenaar tijdelijk niet op de dienst is, om welke reden ook, wordt de dienstnota bij aangetekend schrijven naar zijn woonplaats verzonden.

De ambtenaar die zich benadeeld acht, kan binnen tien dagen bezwaar indienen bij de bevorderingscommissie.

De betekeningen en de termijnen bedoeld in dit artikel worden geregeld volgens dezelfde bepalingen als die bedoeld in artikel 300, § 2.

De ambtenaar wordt op zijn verzoek door de bevorderingscommissie gehoord. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 103. § 1. Indien de overheid die de bevoegdheid heeft om tot benoeming over te gaan afwijkt van de rangschikking voorgesteld door de bevorderingscommissie dan moet zij de redenen voor haar beslissing omstandig te motiveren.

§ 2. Bij gelijkheid van de kandidaturen, wordt de voorkeur gegeven aan de kandidaat die behoort tot het geslacht dat het minst vertegenwoordigd wordt in deze bevorderingsrang binnen de instelling.

§ 3. Er wordt afgeweken van de voorgaande paragraaf wanneer, door de toepassing van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, het onmogelijk is om over te gaan tot de benoeming van deze kandidaat.

Afdeling 2. — De bevordering door overgang naar een hoger niveau
Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 104. § 1. De overgangprocedure naar een hoger niveau kan na de beslissing van een ambtenaar-generaal conform artikel 37.

§ 2. Om van een bevordering door overgang naar een hoger niveau te genieten moet de ambtenaar zich in een administratieve positie bevinden waar hij kan gebruik maken van zijn titels tot bevordering en moet hij een evaluatie « gunstig » of « zeer gunstig » hebben ontvangen en mag hij niet onderhevig zijn aan een definitieve tuchtstraf. Een ambtenaar die een tuchtstraf heeft opgelopen kan niet worden bevorderd alvorens zijn straf is doorgehaald.

§ 3. Hij moet aan de aanwervingsvoorwaarden van de vacante betrekking voldoen.

§ 4. De ambtenaar moet batig gerangschikt zijn in het klassement van de specifieke module en een betrekking die overeenstemt met het profiel van de selectie waarvoor de ambtenaar geslaagd is, moet voorzien zijn om ingevuld te worden.

Onderafdeling 2. — Het vergelijkend examen
voor overgang naar niveau A

Art. 105. § 1. De ambtenaar kan bevorderd worden van de niveaus B of C naar het niveau A.

De proeven voor de overgang naar het niveau A zijn in drie reeksen ingedeeld.

commission ne remplit cette condition, elle est assistée d'un membre du personnel qui a prouvé cette connaissance.

Art. 100. § 1^{er}. La commission est chargée d'évaluer les aptitudes des candidats à exercer le grade de promotion sur base du profil de compétences de l'emploi à pourvoir.

§ 2. Elle prend en considération :

1° la description de la fonction et la qualification requise du candidat;

2° les expériences professionnelles que le candidat fait valoir pour obtenir une promotion dans l'emploi vacant;

3° l'adéquation du profil du candidat au regard des résultats des épreuves et entretiens éventuels.

Art. 101. § 1^{er}. Pour chaque promotion, la commission de promotion émet un avis motivé en tenant compte des critères et éléments définis à l'article 100.

§ 2. Les candidats sont inscrits soit dans le groupe A "apte", soit dans le groupe B "pas apte".

Dans le groupe A, les candidats sont classés suivant les critères définis au § 2 de l'article 100.

§ 3. Ce classement est soumis à l'autorité ayant le pouvoir de nomination.

Art. 102. La proposition est portée par note de service à la connaissance des agents qui ont posé leur candidature pour occuper l'emploi à conférer.

Les intéressés visent la note de service pour réception. Un exemplaire de la note est envoyé par lettre recommandée à la poste, au domicile de l'agent qui est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit.

L'agent qui s'estime lésé peut, dans les dix jours, introduire une réclamation auprès de la commission de promotion.

Les notifications et les délais visés au présent article sont régis selon les mêmes règles que celles visées à l'article 300, § 2.

A sa demande, l'agent est entendu par la commission de promotion. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 103. § 1. Si l'autorité qui a le pouvoir de nomination s'écarte du classement proposé par la commission de promotion, elle motive de manière circonstanciée les raisons de sa décision.

§ 2. En cas d'égalité entre les candidats, la préférence est donnée à celui qui appartient au sexe le moins représenté à ce rang de promotion dans l'organisme.

§ 3. Il est dérogé au paragraphe précédent si, par application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, il est impossible de procéder à la nomination de ce candidat.

Section 2. — De la promotion par accession au niveau supérieur
Sous-section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 104. § 1^{er}. La procédure d'accession au niveau supérieur peut avoir lieu sur décision d'un fonctionnaire général conformément à l'article 37.

§ 2. Pour bénéficier d'une promotion par accession au niveau supérieur, l'agent doit se trouver dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion et avoir obtenu une mention d'évaluation "favorable" ou « très favorable » et ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive. Un agent qui a fait l'objet d'une peine disciplinaire, ne peut pas être promu tant que sa sanction n'a pas été radiée.

§ 3. Il doit remplir les conditions de recrutement de l'emploi vacant.

§ 4. L'agent doit être en ordre utile dans le classement du module spécifique et un emploi correspondant au profil de la sélection dont l'agent est lauréat doit être à pourvoir.

Sous-section 2. — Du concours d'accession au niveau A

Art. 105. § 1^{er}. L'agent peut être promu des niveaux B ou C au niveau A.

Les épreuves d'accession au niveau A se répartissent en trois séries.

§ 2. De eerste reeks wordt georganiseerd door SELOR. De proeven van die reeks beogen een evaluatie van het vermogen van een ambtenaar om in niveau A te functioneren. Ze worden afgesloten met een attest van slagen of een verslag van het niet-slagen. Het attest van slagen is onbeperkt in de tijd geldig.

De afgevaardigd bestuurder van SELOR kan een vrijstelling toekennen voor proeven waarvoor men reeds geslaagd is.

§ 3. Een ambtenaar die niet geslaagd is voor een proef wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van de mogelijkheid van het opnieuw afleggen ervan.

§ 4. De tweede reeks omvat vier proeven die een evaluatie van de verwerving van kennis beogen. Elk van de vier proeven bestaat in het volgen van en slagen voor cursussen van minstens vier studiepunten volgens het European Credit Transfer System, afgekort ECTS, van een masterprogramma van een universiteit of hogeschool van de Europese Economische Ruimte. De tweede reeks proeven is alleen toegankelijk voor de geslaagden van de eerste reeks proeven.

Een van die proeven dient gekozen te worden binnen de vakgebieden economie, recht of overheidsfinanciën.

De drie andere proeven worden gekozen in onderling akkoord tussen de kandidaat en de HRM-verantwoordelijke.

Voor elke proef van deze reeks is het slagen onbeperkt in de tijd geldig.

De proeven van de huidige reeks worden ambtshalve beschouwd als proeven die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld door artikel 287.

De inschrijvingskosten voor de proeven van de huidige reeks worden ten laste genomen door de instelling.

§ 5. De derde reeks bestaat uit de modules zoals bepaald in de onderafdeling 3 van het hoofdstuk I van de titel III van het boek I. Ze wordt georganiseerd door de instelling. Ze is alleen toegankelijk voor de geslaagden van de eerste en de tweede reeks proeven.

De derde reeks wordt afgesloten met een rangschikking van de kandidaten die geschikt zijn bevonden om de functie uit te oefenen.

Onderafdeling 3. — De overgang naar niveau B, C en D

Art. 106. De bevordering door overgang naar een hoger niveau wordt toegekend aan een ambtenaar, geslaagde van de selectieprocedure die minstens de volgende modules bevat, zoals beschreven in hoofdstuk I van titel III van dit boek :

- Instapkaartmodule;
- Generieke module;
- Specifieke module.

HOOFDSTUK III. — *De functionele loopbaan*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 107. De functionele loopbaan bestaat erin dat de ambtenaar, zonder van graad te veranderen, een of twee hogere weddeschalen geniet dan diegene die welke verbonden zijn aan zijn graad, zolang hij voldoet aan de eisen die het statuut stelt inzake anciënniteit, evaluatie, individuele ontwikkeling en vorming.

Art. 108. De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of de door hen aangewezen ambtenaar beheren het stelsel van de functionele loopbanen. Zij kennen de hogere weddeschaal toe zodra een ambtenaar de voorwaarden inzake schaalanciënniteit, evaluatie, individuele ontwikkeling en vorming vervult.

Afdeling 2. — De gewone functionele loopbaan

Art. 109. Aan de graden attaché, assistent, adjunct, klerk en beambte zijn de weddeschalen 101, 102 en 103 verbonden.

Aan de graad van ingenieur, geneesheer en wetenschappelijk attaché zijn de weddeschalen 111, 112 en 113 verbonden.

Aan de graad van eerste attaché zijn de weddeschalen 200, 210 en 220 verbonden.

Aan de graad van eerste ingenieur en eerste wetenschappelijk attaché is de weddeschaal 220 verbonden.

Aan de graad van directeur zijn de weddeschalen 300 en 310 verbonden.

Aan de graad van ingenieur directeur en wetenschappelijk directeur is de weddeschaal 310 verbonden.

§ 2. La première série est organisée par le SELOR. Les épreuves de cette série visent à évaluer la capacité d'un agent à fonctionner au niveau A. Elles se concluent par une attestation de réussite ou un constat d'échec. L'attestation de réussite est valable sans limitation de temps.

L'administrateur délégué de SELOR peut accorder dispense d'épreuves déjà réussies.

§ 3. Un agent qui n'a pas réussi une épreuve est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de la possibilité de la présenter à nouveau.

§ 4. La deuxième série comprend quatre épreuves qui visent à évaluer l'acquisition de connaissances. Chacune des quatre épreuves consiste dans le suivi et la réussite des cours d'au moins quatre crédits selon le Système européen de Transfert et d'Accumulation de Crédits, en abrégé ECTS, figurant au programme des masters d'une université ou d'une haute école de l'Espace économique européen. La deuxième série d'épreuves n'est accessible qu'aux lauréats de la première série d'épreuves.

Une de ces épreuves doit être choisie dans les domaines de l'économie, du droit ou des finances publiques.

Les trois autres épreuves sont choisies de commun accord par le candidat et le responsable GRH

Pour chaque épreuve de cette série, la réussite est valable sans limitation de temps.

Les épreuves de la présente série sont d'office considérées comme répondant aux conditions fixées à l'article 287.

Les frais d'inscription aux épreuves de la présente série sont pris en charge par l'organisme.

§ 5. La troisième série est constituée des modules repris à la sous-section 3 du chapitre I du titre III du Livre I. Elle est organisée par l'organisme. Elle n'est accessible qu'aux lauréats de la première et de la deuxième série d'épreuves.

La troisième série se conclut par un classement des candidats reconnus aptes à exercer la fonction.

Sous-Section 3. — De l'accession aux niveaux B, C et D

Art. 106. La promotion par accession au niveau supérieur est accordée à l'agent, lauréat d'une procédure de sélection qui comprend au moins les modules suivants tels que décrits au chapitre I^{er} du titre III du présent livre :

- Module carte d'accès;
- Module générique
- Module spécifique.

CHAPITRE III. — *De la carrière fonctionnelle*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 107. La carrière fonctionnelle consiste pour l'agent, à bénéficier sans changer de grade, d'une ou de deux échelles de traitement supérieures à l'échelle de traitement liée à son grade, aussi longtemps qu'il satisfait aux exigences prévues par le statut en matière d'ancienneté, d'évaluation, de plan de développement individuel et de formation.

Art. 108. Le directeur général et le directeur général adjoint ou l'agent qu'ils désignent, gèrent le régime des carrières fonctionnelles. Ils accordent à l'agent une échelle de traitement plus élevée dès que celui-ci remplit les conditions en matière d'ancienneté d'échelle, d'évaluation, de plan de développement individuel et de formation.

Section 2. — De la carrière fonctionnelle normale

Art. 109. Aux grades d'attaché, d'assistant, d'adjoint, de commis et de préposé sont attachées les échelles de traitement 101, 102 et 103.

Au grade d'ingénieur de médecin et d'attaché scientifique sont attachées les échelles de traitement 111, 112 et 113.

Au grade de premier attaché sont attachées les échelles de traitement 200, 210 et 220.

Au grade de premier ingénieur et de premier attaché scientifique est attaché l'échelle de traitement 220

Au grade de directeur sont attachées les échelles de traitement 300 et 310.

Au grade de ingénieur directeur et de directeur scientifique est attaché l'échelle de traitement 310.

De weddeschaal 101 of 111, naargelang van de graad, wordt toegekend vanaf de aanwerving of de overgang naar een hoger niveau.

De weddeschaal 220 wordt toegekend aan de eerste ingenieur of de eerste wetenschappelijk attaché vanaf de aanwerving of de bevordering door verhoging in graad.

De weddeschaal 300 of 310, naargelang van de graad, wordt toegekend vanaf de aanwerving of de bevordering door verhoging in graad.

De weddeschaal 102, 112, 210 of 310, naargelang van de graad, wordt toegekend aan de ambtenaar die :

1° negen jaar anciënniteit telt, zoals berekend conform artikel 452, in de schaal 101, 111, 200 of 300;

2° over een evaluatie "gunstig" of "zeer gunstig" beschikt;

3° met goed gevolg de in artikel 283 bedoelde vorming heeft gevolgd, binnen de periode zoals bedoeld in 1°.

Art. 110. De weddeschaal 103, 113 of 220, naargelang van de graad, wordt toegekend aan de ambtenaar die :

1° negen jaar anciënniteit telt, zoals berekend conform artikel 452, in de schaal 102, 112 of 210;

2° over een evaluatie "gunstig" of "zeer gunstig" beschikt;

3° met goed gevolg de in artikel 283 bedoelde vorming heeft gevolgd, binnen de periode zoals bedoeld in 1°.

Afdeling 3. — De versnelde functionele loopbaan

Art. 111. § 1. De ambtenaar die beschikt over een minstens "gunstige" evaluatie en die met succes de vorming bedoeld in de artikelen 109, alinea 10, 3° en 110, 3° heeft gevolgd, kan, zijn functionele loopbaan versnellen door het succesvol afwerken van een professioneel ontwikkelingsplan met de dienst HRM, in overleg met zijn functionele chef.

§ 2. Dit professioneel ontwikkelingsplan bevat een of meerdere vormen bedoeld in artikel 287 die een belang toont in relatie tot de missies van de instelling en waarvoor een diploma of studiegetuigschrift kan behaald worden na minstens een gesanctioneerde proef door de instelling die de vorming organiseert.

§ 3. Enkel de aflevering van het diploma of het studiegetuigschrift versnelt de functionele loopbaan van de ambtenaar voordat hij de vereiste anciënniteit telt in de weddeschaal voorzien in artikelen 109 en 110.

§ 4. Indien geen akkoord kon worden overeengekomen tussen het HRM en de ambtenaar, dan kan de ambtenaar een bezwaar indienen bij de directieraad binnen een maand na de betekening van de beslissing tot weigering.

§ 5. De vorming moet beantwoorden aan de in artikelen 286 en 287 bedoelde voorwaarden en bedraagt hetzij in uren, hetzij in ECTS minstens :

- 30 uur of 1 ECTS voor niveau E;

- 75 uur of 3 ECTS voor niveau D;

- 100 uur of 6 ECTS voor de overige niveaus.

Ze moet gevolgd worden gedurende de periode die in rekening wordt genomen voor de anciënniteit van de schaal 101, 111, 200 of 300 als statutair ambtenaar voor de eerste overgang in schaal en gedurende de periode die in rekening wordt genomen voor de anciënniteit van de schaal 102, 112, 210 als statutair ambtenaar voor de tweede overgang in schaal.

§ 6. Onder de voorwaarden bepaald in de voorgaande paragrafen, wordt de weddeschaal 102, 112, 210 of 310, naargelang van de graad, toegekend zodra de ambtenaar zes jaar anciënniteit telt, zoals berekend conform artikel 452 in de schaal 101, 111, 200 of 300.

§ 7. Onder de voorwaarden bepaald in de voorgaande paragrafen, wordt de weddeschaal 103, 113, 220, naargelang van de graad, toegekend nadat de ambtenaar zes jaren anciënniteit heeft, zoals berekend conform artikel 452, in de weddeschalen 102, 112 of 210.

Als de ambtenaar reeds een versnelde loopbaan heeft genoten om tot schaal 102, 112 of 210 over te gaan, naargelang van de graad, wordt weddeschaal 103, 113 of 220, naargelang van de graad, toegekend nadat de ambtenaar vier jaar anciënniteit telt, zoals berekend conform artikel 452, in de tweede weddeschaal van zijn graad, mits de vastlegging van een tweede professioneel ontwikkelingsplan, van de uitreiking van het diploma of het certificaat bedoeld in § 3 van dit artikel.

L'échelle de traitement 101 ou 111, selon le grade, est attribuée lors du recrutement ou de l'accession au niveau supérieur.

L'échelle de traitement 220 est attribuée au premier ingénieur ou au premier attaché scientifique lors du recrutement ou de la promotion par avancement de grade.

L'échelle de traitement 300 ou 310, selon le grade, est attribuée lors du recrutement ou de la promotion par avancement de grade.

L'échelle de traitement 102, 112, 210 ou 310 selon le grade, est accordée à l'agent qui :

1° compte neuf années d'ancienneté calculée conformément à l'article 452 dans l'échelle 101, 111, 200 ou 300;

2° dispose d'une évaluation "favorable" ou « très favorable »;

3° a suivi avec succès la formation visée à l'article 283, durant la période visée au 1°.

Art. 110. L'échelle de traitement 103, 113 ou 220, selon le grade, est accordée à l'agent qui :

1° compte neuf années d'ancienneté calculée conformément à l'article 452 dans l'échelle 102, 112 ou 210;

2° dispose d'une évaluation "favorable" ou « très favorable »;

3° a suivi avec succès la formation visée à l'article 283, durant la période visée au 1°.

Section 3. — De la carrière fonctionnelle accélérée

Art. 111. § 1^{er}. L'agent qui dispose d'une évaluation au moins "favorable" et qui a suivi avec succès la formation visée aux articles 109, alinea 10, 3° et 110, 3° peut accélérer sa carrière fonctionnelle en concluant un plan de développement professionnel avec la GRH, en concertation avec son chef fonctionnel.

§ 2. Le plan de développement professionnel comprend une ou plusieurs formations visées à l'article 287 qui présente un intérêt en rapport avec les missions de l'organisme et pour lesquelles un diplôme ou un certificat d'étude peut être obtenu après au moins une épreuve sanctionnée par l'organisme qui dispense la formation.

§ 3. Seule la délivrance du diplôme ou du certificat d'étude accélère la carrière fonctionnelle de l'agent avant qu'il ne compte l'ancienneté requise dans l'échelle de traitement prévue aux articles 109 et 110.

§ 4. Si aucun accord sur le plan n'a pu être conclu entre la GRH et l'agent, celui-ci peut introduire une réclamation auprès du conseil de direction dans le mois qui suit la notification de la décision de refus.

§ 5. La formation doit répondre aux conditions prévues aux articles 286 et 287, et sa durée se compte soit en heures soit en ECTS. Elle compte au moins :

- 30 heures ou 1 ECTS pour le niveau E;

- 75 heures ou 3 ECTS pour le niveau D;

- 100 heures ou 6 ECTS pour les autres niveaux.

Elle doit être suivie durant la période prise en compte pour l'ancienneté dans l'échelle 101, 111, 200 ou 300 en tant qu'agent statutaire pour le premier saut d'échelle et durant la période prise en compte pour l'ancienneté dans l'échelle 102, 112, 210 en tant qu'agent statutaire pour le second saut d'échelle.

§ 6. Aux conditions fixées aux paragraphes précédents, l'échelle de traitement 102, 112, 210 ou 310, selon le grade, est accordée dès que l'agent compte six années d'ancienneté calculée conformément à l'article 452 dans l'échelle 101, 111, 200 ou 300.

§ 7. Aux conditions fixées aux paragraphes précédents, l'échelle de traitement 103, 113, 220, selon le grade, est accordée dès qu'il compte six années d'ancienneté calculée conformément à l'article 452 dans les échelles 102, 112 ou 210.

Si l'agent a déjà bénéficié de la carrière accélérée pour accéder à l'échelle 102, 112 ou 210, selon le grade, l'échelle de traitement 103, 113 ou 220, selon le grade, est accordée dès que l'agent compte quatre années d'ancienneté calculée conformément à l'article 452 dans la seconde échelle de traitement de son grade, sous condition de la conclusion d'un second plan de développement professionnel et de la délivrance du diplôme ou du certificat visé au § 3 du présent article.

HOOFDSTUK IV. — *De uitoefening van een hoger ambt*

Art. 112. Onder hoger ambt wordt verstaan elk ambt dat overeenstemt met een in het personeelsplan voorkomende betrekking van een graad van hogere rang dan die waarvan de ambtenaar titularis is.

Art. 113. Een ambtenaar kan worden aangesteld in een hoger ambt voor een betrekking die tijdelijk onbezet is.

Art. 114. Alleen de ambtenaar die minimaal drie jaar dienstanciënniteit heeft en die een vermelding “gunstig” of “zeer gunstig” gekregen heeft bij de evaluatie, kan voor het uitoefenen van een hoger ambt worden aangeduid.

Een ambtenaar die een tuchtstraf heeft opgelopen mag niet worden aangesteld alvorens zijn straf is doorgehaald.

Art. 115. In een tijdelijk vacante betrekking kan een ambtenaar alleen worden aangesteld indien de titularis ten minste een maand afwezig is.

Een hoger ambt kan alleen worden toegekend met ingang van de eerste dag van een maand.

Art. 116. De aanwijzing voor de uitoefening van een hoger ambt gebeurt voor een duur van maximaal een jaar, hernieuwbaar voor een periode van maximum zes maanden, mits een gemotiveerde beslissing van de directieraad.

Art. 117. § 1. De oproep tot kandidaatstelling voor een hoger ambt wordt ter kennis gebracht van de ambtenaren van de instelling door een dienstnota.

§ 2. De geïnteresseerde ambtenaren dienen hun kandidatuur in, vergezeld van een motivatiebrief tegen ontvangstbevestiging bij de voorzitter van de directieraad, binnen de twintig dagen na het versturen van de dienstnota.

Art. 118. Een voorstel tot rangschikking van de kandidaten wordt door het HRM samen met de functionele chef van het ambt dat tijdelijk moet worden ingevuld voorgesteld bij de directieraad.

Zij stelt de kandidaat die het meest geschikt is om het ambt uit te oefenen voor, rekening houdend met de motivatie van de kandidaten en hun profiel.

Art. 119. De directieraad beslist over de toewijzing van het hoger ambt.

Indien hij afwijkt van het voorstel geformuleerd door het HRM en de functionele chef, dan moet de beslissing gemotiveerd worden.

Art. 120. De akte tot aanstelling vermeldt :

1° een omschrijving van het ambt dat tijdelijk vacant is, zijn huidige titularis en de reden van diens afwezigheid;

2° een verantwoording van de noodzaak om een hoger ambt toe te kennen;

3° een verantwoording van de keuze van de voorgestelde ambtenaar.

Art. 121. Een ambtenaar die met een hoger ambt is belast, beschikt over alle aan dat ambt verbonden prerogatieven.

Art. 122. De uitoefening van een hoger ambt verleent geen aanspraak op een benoeming in de graad van dat ambt.

TITEL V. — *de interne mobiliteit*HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 123. De interne mobiliteit is de overgang van een ambtenaar naar een andere betrekking van zijn graad in dezelfde dienst of in andere dienst van de instelling.

Art. 124. De ambtenaar behoudt hoe dan ook zijn graad en de daaraan verbonden weddeschaal. Hij behoudt tevens de voordelen die hij in zijn functionele loopbaan heeft verkregen, met inachtneming van de bepalingen inzake vorming en evaluatie.

Art. 125. De interne mobiliteit vindt plaats hetzij door vrijwillige mobiliteit, hetzij door ambtshalve mobiliteit, hetzij door herplaatsing.

Art. 126. Om te zich kandidaat te stellen voor een vrijwillige interne mobiliteit, moeten de ambtenaren hun functies uitoefenen in hun betrekking sinds ten minste twee jaar.

HOOFDSTUK II. — *De vrijwillige mobiliteit door een interne oproep*

Art. 127. § 1. Het personeelslid dient zijn verzoek voor interne mobiliteit in :

- 1° hetzij door te antwoorden op een mobiliteitsaanbod dat door de dienst HRM minstens per dienstnota wordt meegedeeld;

CHAPITRE IV. — *De l'exercice d'une fonction supérieure*

Art. 112. Par fonction supérieure, il y a lieu d'entendre toute fonction qui correspond à un emploi prévu au plan du personnel attaché à un grade d'un rang supérieur à celui dont l'agent est titulaire.

Art. 113. Un agent peut être désigné à une fonction supérieure pour un emploi temporairement inoccupé.

Art. 114. Seul l'agent comptant trois ans d'ancienneté de service au moins et qui a reçu la mention d'évaluation « favorable » ou « très favorable » peut être désigné pour exercer une fonction supérieure.

Un agent qui a fait l'objet d'une peine disciplinaire, ne peut pas être désigné tant que sa sanction n'a pas été radiée.

Art. 115. Un agent ne peut être désigné pour occuper un emploi temporairement vacant que lorsque le titulaire est absent pour un mois au moins.

Une fonction supérieure ne peut être attribuée qu'à partir du premier jour d'un mois.

Art. 116. La désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure est faite pour une durée maximum d'un an, renouvelable par période de maximum six mois, moyennant décision motivée du conseil de direction.

Art. 117. § 1^{er}. L'appel à candidature pour une fonction supérieure est porté à la connaissance des agents de l'organisme par note de service.

§ 2. Les agents intéressés introduisent leur candidature accompagnée d'une lettre de motivation contre accusé de réception auprès du président du conseil de direction, dans les vingt jours à dater de l'envoi de la note de service.

Art. 118. Une proposition de classement des candidats est faite conjointement par la GRH et le chef fonctionnel de la fonction à pourvoir temporairement auprès du conseil de direction.

Elle propose l'agent qui présente le plus d'aptitude pour exercer la fonction en tenant compte de la motivation de candidats et de leur profil.

Art. 119. Le conseil de direction décide de l'attribution d'une fonction supérieure.

S'il s'éloigne de la proposition formulée par la GRH et le chef fonctionnel, il motive sa décision.

Art. 120. L'acte de désignation mentionne :

1° une description de la fonction temporairement vacante, l'actuel titulaire et la raison de son absence;

2° une justification de la nécessité de conférer une fonction supérieure;

3° une justification du choix de l'agent proposé.

Art. 121. L'agent chargé d'une fonction supérieure dispose de toutes les prerogatives liées à cette fonction.

Art. 122. L'exercice d'une fonction supérieure ne confère aucun titre à une nomination au grade de cette fonction.

TITRE V. — *De la mobilité interne*CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. 123. La mobilité interne est le passage d'un agent à un autre emploi déclaré vacant correspondant à son grade dans le même service ou dans un autre service de l'organisme.

Art. 124. L'agent garde, en tout cas, son grade et l'échelle y afférente. Il garde également les avantages qu'il a obtenus au cours de sa carrière fonctionnelle, dans le respect des dispositions en matière de formation et d'évaluation.

Art. 125. La mobilité interne est réalisée soit par mobilité volontaire, soit par mobilité d'office, soit par réaffectation.

Art. 126. Pour se porter candidat à une mobilité interne volontaire, les agents doivent exercer leurs fonctions dans leur emploi depuis deux ans au moins.

CHAPITRE II. — *De la mobilité volontaire*

Art. 127. § 1^{er}. Le membre du personnel introduit sa demande de mobilité interne :

- 1° soit en répondant à une offre de mobilité communiquée par la GRH au moins par note de service;

- 2° hetzij door zijn kandidatuur in te dienen bij de dienst HRM zonder dat er een mobiliteitsaanbod bestaat;

- 3° hetzij door te antwoorden op een oproep aan de kandidaten in het kader van een open selectie aan de kandidaten buiten de instelling. In dat geval wordt het personeelslid vrijgesteld van de generieke module bedoeld in artikel 46

§ 2. De onder § 1, 1° vermelde dienstnota vermeldt het volgende :

1° de functiebeschrijving;

2° het gewenste profiel van de kandidaten;

3° binnen welke termijn het personeelslid zijn belangstelling voor de betrekking kan kenbaar maken.

Zij wordt ter kennis gebracht van alle personeelsleden.

Art. 128. Het personeelslid dat zijn kandidatuur voor een vacante betrekking indient via de interne mobiliteit, is slechts aan de proeven onderworpen zoals voorzien in artikelen 48 et 49 van het eerste hoofdstuk van titel III.

Art. 129. § 1. De dienst HRM registreert de gegevens van de verzoeken die zijn ingediend op basis van artikel 127, § 1, 2°, in de databank. Het personeelslid ontvangt een bericht van ontvangst van zijn verzoek;

§ 2. Het personeelslid wordt verzocht zich voor de selectie bedoeld in artikel 128 in te schrijven als een betrekking die aan zijn of haar vraag beantwoordt, vacant wordt;

§ 3. Het verzoek van interne mobiliteit verliest zijn geldigheid een jaar nadat het ontvangst aan het personeelslid werd bevestigd.

Art. 130. Aan het einde van de selectie, begint het personeelslid die geselecteerd is zijn nieuwe functie uit te oefenen aan het einde van een termijn die in wederzijds akkoord tussen zijn vroegere en nieuwe functionele chef wordt bepaald. Die termijn mag niet meer dan drie maanden bedragen. Die termijn kan tot een maximum van zes maanden opgevoerd worden door de directieraad bij dringende redenen die het belang van de dienst aantasten. Deze laatste motiveert haar beslissing.

HOOFDSTUK III. — *De ambtshalve mobiliteit*

Art. 131. De directieraad kan over een ambtshalve mobiliteit beslissen als de vrijwillige mobiliteit geen resultaat opleverde of als er bijzondere eisen inzake kennis of ervaring zijn vereist om een betrekking te bekleden.

Hij raadpleegt vooraf de betrokken verantwoordelijke en de betrokken ambtenaar en motiveert zijn beslissing aan de hand van de functiebeschrijving en het gewenste profiel om betrekking te kunnen bekleden.

Tot ambtshalve mobiliteit kan eveneens worden beslist indien zij gerechtvaardigd is door dienstbehoeften of -noodwendigheid.

Art. 132. De directieraad kan ook beslissen over een ambtshalve mobiliteit ingeval op een gemotiveerde wijze vastgesteld wordt dat de ambtenaar niet meer over de vereiste kwalificaties zou beschikken om zijn betrekking te bekleden. Hij hoort vooraf de betrokken ambtenaar.

HOOFDSTUK IV. — *De herplaatsing*

Art. 133. De herplaatsing vindt plaats :

1° indien de opheffing of de wijziging van een opdracht van de instelling de afschaffing van een of meer betrekkingen met zich meebrengt;

2° indien een ambtenaar medisch ongeschikt wordt bevonden voor de uitoefening van zijn ambt, maar opnieuw kan worden geplaatst in een betrekking die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

3° indien een ambtenaar in beschikbaarheid wordt gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;

4° wanneer de ambtenaar niet meer is toegewezen aan een betrekking;

Art. 134. De herplaatsing van een ambtenaar gebeurt in een betrekking behorend tot dezelfde of tot een andere dienst van de instelling.

De betrokken ambtenaar wordt voorafgaandelijk gehoord door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of hun afgevaardigde.

Art. 135. De herplaatsing wordt beslist door de directieraad.

Een herplaatste ambtenaar behoudt zijn rechten inzake wedde en zijn aanspraken op bevordering; de herplaatsingsperiode wordt aangerekend voor de administratieve en de geldelijke anciënniteit.

- 2° soit en posant sa candidature auprès de la GRH indépendamment de l'existence d'une offre de mobilité

- 3° soit en répondant à un appel aux candidats dans le cadre d'une sélection ouverte à des candidats externes à l'organisme. Dans ce cas, le membre du personnel est dispensé du module générique visé à l'article 46

§ 2. La note de service évoquée au § 1^{er}, 1° du présent article mentionne :

1° la description de la fonction;

2° le profil requis des candidats;

3° dans quel délai le membre du personnel peut faire connaître son intérêt pour l'emploi.

Elle est portée à la connaissance de tous les membres du personnel.

Art. 128. Le membre du personnel qui pose sa candidature à un emploi vacant via la mobilité interne n'est soumis qu'aux épreuves prévues aux articles 48 et 49 du chapitre premier du titre III.

Art. 129. § 1^{er}. La GRH enregistre les données des demandes introduites sur base de l'article 127, § 1^{er}, 2°, dans une banque de données. Le membre du personnel reçoit un accusé de réception de sa demande;

§ 2. Le membre du personnel est invité à s'inscrire à la sélection prévue à l'article 128 lorsqu'un emploi correspondant à sa demande devient vacant;

§ 3. La demande de mobilité interne perd sa validité un an après qu'il en a été accusé réception au membre du personnel.

Art. 130. Le membre du personnel qui est sélectionné au terme de la sélection, commence à exercer sa nouvelle fonction au terme d'un délai fixé de commun accord entre son ancien et son nouveau chef fonctionnel. Ce délai ne peut excéder trois mois. Ce délai peut-être porté à six mois maximum par le conseil de direction pour des motifs impérieux touchant à l'intérêt du service. Celui-ci motive sa décision.

CHAPITRE III. — *De la mobilité d'office*

Art. 131. Le conseil de direction peut décider d'une mobilité d'office si la mobilité volontaire n'a pas abouti et si des exigences particulières de connaissances ou d'expérience sont requises pour occuper un emploi.

Il consulte préalablement le responsable et l'agent concernés et motive sa décision d'après la description de fonction et le profil souhaité pour pouvoir occuper l'emploi.

La mobilité d'office peut également être décidée si elle est justifiée par des besoins ou des nécessités du service.

Art. 132. Le conseil de direction peut également décider d'une mobilité d'office au cas où il est établi de manière motivée qu'un agent n'aurait plus les qualifications requises pour occuper son emploi. Il entend préalablement l'agent concerné.

CHAPITRE IV. — *De la réaffectation*

Art. 133. La réaffectation a lieu :

1° si la suppression ou la modification d'une mission de l'organisme entraîne la suppression d'un ou de plusieurs emplois;

2° si un agent s'avère médicalement inapte à exercer sa fonction, mais peut être réaffecté à un emploi que son état de santé lui permet d'exercer;

3° si un agent est en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;

4° si l'agent n'est plus affecté à aucun emploi;

Art. 134. La réaffectation d'un agent a lieu dans un emploi relevant d'un autre service de l'organisme.

L'agent concerné est entendu préalablement par le directeur général et le directeur général adjoint ou leur délégué.

Art. 135. La réaffectation est décidée par le conseil de direction.

L'agent réaffecté conserve ses droits au traitement et ses titres à la promotion; la période de réaffectation est prise en compte dans l'ancienneté administrative et dans l'ancienneté pécuniaire.

TITEL VI. — *de evaluatie*HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 136. De evaluatie heeft tot doel het werk van de ambtenaar in de functie die hij vervult, aan de hand van de functiebeschrijving ervan, doorlopend te beoordelen.

Art. 137. § 1. De evaluator van de ambtenaar is zijn functionele chef. Hij wordt minstens aangeduid door het diensthoofd van de ambtenaar. Indien hij niet tot dezelfde taalrol als de ambtenaar behoort, dient de functionele chef, om evaluator te zijn, een voldoende kennis van de taal van de geëvalueerde ambtenaar te bezitten, ofwel omdat hij als ambtenaar behoort tot het tweetalig kader, die krachtens artikel 43, § 3, derde lid van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken, het bewijs heeft geleverd de tweede taal voldoende te kennen, ofwel omdat hij in het bezit is van een taalbewijs waaruit de voldoende kennis van de andere taal blijkt dat uitgereikt is op grond van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van dezelfde wetten.

§ 2. Indien de functionele chef niet aan deze voorwaarde voldoet :

- hetzij wijst minstens zijn diensthoofd het personeelslid aan die met de evaluatie wordt belast, met inachtneming van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken; In dit geval woont de functionele chef de verschillende onderhouden bij als observator.

- hetzij moet de functionele chef bijgestaan worden door een ambtenaar die behoort tot het tweetalig kader van de taalrol van de geëvalueerde. De wettelijk tweetalige voert de gesprekken in de taal van de geëvalueerde en keurt het evaluatieverslag pas goed wanneer het de inhoud van de gesprekken weerspiegelt.

§ 3. Een ambtenaar mag geen evaluatie uitvoeren zonder eerst een passende opleiding te hebben gevolgd.

Art. 138. De evaluatie gebeurt op basis van een evaluatiedossier.

Dit dossier bevat :

- 1° de functiebeschrijving;
- 2° het verslag van het functiegesprek dat onder meer de individuele doelstellingen bevat;
- 3° de tussentijdse verslagen bedoeld in artikel 143;
- 4° de documenten betreffende de vaststellingen en de gunstige of ongunstige beoordelingen bedoeld in artikel 143;
- 5° het evaluatieverslag;
- 6° het verslag van auto-evaluatie indien dit door de ambtenaar gewenst wordt.

De modellen voor de documenten bedoeld in het voorgaande lid worden opgesteld door het HRM.

Het evaluatiedossier is ter beschikking van de ambtenaar zelf, van zijn functionele chef, desgevallend van zijn evaluator aangeduid met toepassing van artikel 137 § 2, van het personeelslid dat de geregelde leiding en/of toezicht heeft over de werking van de evaluator en van het HRM.

Het evaluatiedossier maakt deel uit van het persoonlijk dossier van de ambtenaar.

HOOFDSTUK II. — *Het verloop van de evaluatie**Afdeling 1. — Voorwerp van de evaluatie*

Art. 139. De evaluatie is verplicht voor elk personeelslid die effectief in dienst is. De evaluatieperiode van de ambtenaar is de periode tussen het functiegesprek en het evaluatiegesprek.

Die periode bedraagt een jaar.

Art. 140. De directieraad bepaalt de praktische modaliteiten voor de organisatie van de evaluaties.

Art. 141. § 1. In het begin van elke evaluatieperiode en bij elke benoeming of dienstaanwijzing van de ambtenaar heeft de evaluator een functiegesprek met hem, waarbij de te bereiken doelstellingen waarop de ambtenaar zal worden geëvalueerd op basis van de functiebeschrijving, worden omschreven.

Deze betreffen :

TITRE VI. — *De l'évaluation*CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. 136. L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue le travail effectué par l'agent dans la fonction qu'il exerce par référence à la description de cette fonction.

Art. 137. § 1^{er}. L'évaluateur de l'agent est son chef fonctionnel. Il est désigné au moins par le directeur chef de service de l'agent. S'il n'est pas du même rôle linguistique que l'agent, le chef fonctionnel, pour être évaluateur, doit posséder une connaissance suffisante de la langue de l'agent évalué, soit parce qu'il est un agent du cadre bilingue qui, en vertu de l'article 43, § 3, alinéa 3 des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, a fourni la preuve qu'il connaît suffisamment la seconde langue, soit parce qu'il détient un certificat linguistique attestant de la connaissance suffisante de l'autre langue délivré sur la base de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des mêmes lois.

§ 2 Si le chef fonctionnel ne remplit pas cette condition :

- soit au moins son chef de service désigne le membre du personnel en charge de l'évaluation dans le respect des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative. Dans ce cas, le chef fonctionnel assiste aux différents entretiens à titre d'observateur.

- soit le chef fonctionnel doit être assisté par un agent du cadre bilingue du rôle linguistique de l'évalué. Le bilingue légal fait les entretiens dans la langue de l'évalué et approuve le rapport d'évaluation en vue de garantir sa concordance avec le contenu des entretiens.

§ 3. Aucun agent ne peut effectuer une évaluation sans avoir suivi au préalable une formation appropriée.

Art. 138. L'évaluation s'effectue sur base d'un dossier d'évaluation.

Ce dossier comporte :

- 1° la description de fonction;
- 2° le rapport de l'entretien de fonction qui reprend notamment les objectifs individuels;
- 3° le ou les rapports intermédiaires visés à l'article 143;
- 4° les documents portant sur les constatations et appréciations favorables ou défavorables visés à l'article 143;
- 5° le rapport d'évaluation;
- 6° le rapport d'auto-évaluation, si l'agent le souhaite.

Les modèles des documents visés à l'alinéa précédent sont établis par la GRH.

Le dossier d'évaluation est à disposition de l'agent, de son chef fonctionnel, le cas échéant de son évaluateur désigné en application de l'article 137 § 2, du membre du personnel qui a la direction et/ou le contrôle régulier sur le fonctionnement de l'évaluateur et de la GRH.

Le dossier d'évaluation fait partie du dossier personnel de l'agent.

CHAPITRE II. — *Du déroulement de l'évaluation**Section 1^{re}. — Objet de l'évaluation*

Art. 139. L'évaluation est obligatoire pour tout membre du personnel qui est effectivement en service. La période d'évaluation de l'agent est celle qui s'étend entre l'entretien de fonction et l'entretien d'évaluation.

Cette période est d'un an.

Art. 140. Le conseil de direction fixe les modalités pratiques de l'organisation des évaluations.

Art. 141. § 1^{er}. Au début de chaque période d'évaluation et lors de chaque nomination ou affectation de l'agent, l'évaluateur a un entretien de fonction avec celui-ci, au cours duquel sont précisés les objectifs à atteindre sur lesquels l'agent sera évalué en rapport avec la description de fonction.

Ceux-ci portent sur :

- de prestatie die beoordeeld wordt rekening houdend met de kwalitatieve resultaten of kwantitatieve en kwalitatieve resultaten van de prestaties van de geëvalueerde gedurende de evaluatieperiode, rekening houdend met zijn functiebeschrijving en de doelstellingen die voorafgaandelijk werden bepaald.

- De vaardigheden worden beoordeeld rekening houdend met het competentieprofiel bepaald in de functiebeschrijving;

- de werkhouding.

§ 2. Van zodra een personeelslid aan een project als hoofd van het project of assistent van het project deelneemt en waarvoor hij een premie ontvangt bedoeld in hoofdstuk IX, titel II van Boek II van het huidige besluit, wordt hij geëvalueerd op zijn bekwaamheden om een projectgroep efficiënt te leiden en eraan te werken.

§ 3. De functionele chef en, desgevallend de evaluator aangeduid met toepassing van artikel 137 § 2, worden ondermeer op de leiderscapaciteiten geëvalueerd, waaronder de kwaliteit van de evaluaties die ze gerealiseerd hebben.

Art. 142. Binnen vijftien dagen na het gesprek stelt de evaluator een verslag op van het functiegesprek. Dit verslag wordt geïnterpreteerd door de ambtenaar. Als de ambtenaar het verslag van het functiegesprek niet tekent voor ontvangst, wordt het verslag hem aangetekend opgestuurd. De evaluator stuurt dit verslag naar het HRM binnen dertig dagen na het functiegesprek.

Afdeling 2. — Tijdens de evaluatieperiode

Art. 143. In de loop van elke evaluatieperiode kan de evaluator gunstige of ongunstige vaststellingen op basis van de doelstellingen en de evaluatiecriteria bedoeld in artikel 141, aan het evaluatiedossier toevoegen.

Deze vaststellingen worden ter kennis van de ambtenaar gebracht, die er zijn eventuele opmerkingen kan aan toevoegen binnen de 15 dagen na kennisname.

De ambtenaar kan de evaluator vragen een document met een gunstige beoordeling betreffende de uitvoering van zijn werk aan zijn evaluatiedossier toe te voegen.

Gedurende elke evaluatieperiode van een jaar, kunnen een of meerder tussentijdse gesprekken plaatsvinden op het verzoek van de ambtenaar of de evaluator.

In een tussentijdsgesprek kunnen ondermeer aan bod komen :

1° oplossingen voor problemen in verband met het functioneren van de geëvalueerde;

2° oplossingen voor problemen die het bereiken van de afgesproken doelstellingen bemoeilijken; deze kunnen zowel betrekking hebben op de organisatie en de werking van de dienst, de begeleiding door de chef als op externe factoren;

3° de ontwikkeling van de ambtenaar binnen de huidige functie.

Ter gelegenheid van dit gesprek kunnen bijstellingen worden aangebracht aan de individuele doelstellingen van de ambtenaar

De evaluator voegt een verslag van dit gesprek toe aan het evaluatiedossier. Dit verslag wordt ter kennis gebracht van de ambtenaar die eventuele opmerkingen aan dit verslag mag toevoegen binnen de vijftien dagen na kennisname.

Wanneer de ambtenaar het voorwerp uitmaakt van een interne mobiliteit, vindt een tussentijds gesprek plaats voor zijn mobiliteit.

Afdeling 3. — De evaluatie

Art. 144. Op het einde van elke evaluatieperiode heeft de evaluator een evaluatiegesprek met de ambtenaar.

§ 2 Indien de ambtenaar hoofd is van een project, dan verzoekt de evaluator aan de promotor van het project om zijn vaststellingen te formuleren in verband met de doelstellingen van het project

§ 3 Indien de ambtenaar assistent is bij een project, dan verzoekt de evaluator aan het hoofd van het project om zijn vaststellingen te formuleren

Art. 145. De evaluator houdt rekening met de onvoorziene of onafhankelijke omstandigheden die de gehele of gedeeltelijke realisatie van de doelstellingen bedoeld in artikel 142 onmogelijk hebben gemaakt voor de verlening van een vermelding.

Art. 146. Bij toekenning van een vermelding "onvoldoende" moet een nieuwe evaluatie plaatshebben na een evaluatieperiode van zes maanden.

1°La performance qui est appréciée au regard des résultats qualitatifs ou des résultats quantitatifs et qualitatifs des prestations de l'évalué au cours de la période d'évaluation, eu égard à sa description de fonction et aux objectifs préalablement fixés;

2°Les compétences qui sont appréciées au regard du profil de compétence précisé dans la description de fonction;

3°L'attitude au travail.

§ 2. Dès lors que le membre du personnel prend part à un projet à titre de chef de projet ou d'assistant de projet et pour lequel il reçoit une prime visée au chapitre IX, titre II du Livre II, il est évalué sur ses aptitudes à diriger ou à collaborer efficacement (à) une équipe de projet.

§ 3. Le chef fonctionnel et, le cas échéant, l'évaluateur désigné en application de l'article 137 § 2, sont évalués entre autre sur leurs aptitudes à diriger, parmi lesquelles figure la qualité des évaluations qu'ils ont réalisées.

Art. 142. Dans les quinze jours qui suivent l'entretien, l'évaluateur rédige un rapport d'entretien de fonction. Ce rapport est visé par l'agent. Si l'agent ne vise pas pour réception le rapport d'entretien de fonction, celui-ci lui est envoyé par lettre recommandée. L'évaluateur transmet à la GRH ledit rapport dans les trente jours qui suivent l'entretien de fonction.

Section 2. — Durant la période d'évaluation

Art. 143. Dans le courant de chaque période d'évaluation, l'évaluateur peut joindre au dossier d'évaluation des constatations favorables ou défavorables en rapport avec les objectifs et les éléments d'évaluation précisés à l'article 141.

Ces constatations sont portées à la connaissance de l'agent qui peut y ajouter ses remarques éventuelles dans les 15 jours de leur prise de connaissance.

L'agent peut demander à l'évaluateur d'ajouter à son dossier d'évaluation un document portant une appréciation favorable sur l'exécution de son travail.

Durant chaque période d'évaluation d'un an, un ou plusieurs entretiens intermédiaires peuvent avoir lieu, à la demande de l'agent ou de l'évaluateur.

Durant l'entretien intermédiaire peuvent notamment être exposés :

1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement de l'évalué;

2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus; ceux-ci peuvent concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par le chef de service que des facteurs externes;

3° le développement de l'agent au sein de sa fonction actuelle .

À l'occasion de cet entretien, des adaptations peuvent être apportées aux objectifs individuels de l'agent

L'évaluateur joint au dossier d'évaluation le rapport de cet entretien. Ce rapport est porté à la connaissance de l'agent qui peut y ajouter ses remarques éventuelles dans les 15 jours de leur prise de connaissance.

Lorsque l'agent fait l'objet d'une mobilité interne, un entretien intermédiaire a lieu avant sa mobilité.

Section 3. — De l'évaluation

Art. 144. A la fin de chaque période d'évaluation, l'évaluateur a un entretien d'évaluation avec l'agent.

§ 2 Si l'agent est chef de projet, l'évaluateur demandera au promoteur du projet de remettre ses constatations en rapport avec les objectifs du projet

§ 3 Si l'agent est assistant de projet, l'évaluateur demandera au chef de projet de remettre ses constatations

Art. 145. L'évaluateur tient compte des circonstances imprévisibles ou indépendantes, qui ont rendu impossible la réalisation totale ou partielle des objectifs visés à l'article 142 pour l'attribution d'une mention

Art. 146. En cas d'attribution d'une mention « insuffisant », l'évaluation suivante doit avoir lieu après une période d'évaluation de six mois.

Art. 147. Binnen de vijftien dagen die volgen op het evaluatiegesprek, stelt de evaluator een evaluatieverslag op en verleent de vermelding « zeer gunstig », « gunstig », « onder voorbehoud » of « onvoldoende » vergezeld van een motivatie. Het evaluatieverslag wordt binnen dezelfde termijn gedateerd en ondertekend door de evaluator; het wordt geëvalueerd voor ontvangst door de geëvalueerde ambtenaar en onmiddellijk gericht aan het HRM.

Indien de ambtenaar het evaluatieverslag niet viseert voor ontvangst, dan wordt deze aan hem toegestuurd per aangetekend schrijven.

Art. 148. Op het einde van het evaluatiegesprek heeft een nieuw functiesprek plaats over de volgende evaluatieperiode conform artikel 141, hetzij op hetzelfde ogenblik, hetzij binnen de vijftien dagen.

Afdeling 4. — De eindvermeldingen

Art. 149. § 1. De vermelding " zeer gunstig " wordt toegekend aan de ambtenaar die, gelijktijdig :

- alle prestatiedoelstellingen zoals bepaald in het functiesprek heeft bereikt en deze in meerdere domeinen heeft overtroffen;
- zijn competenties heeft ontwikkeld boven de gewone vereisten die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen;
- meer dan gemiddeld heeft bijgedragen tot het gemiddelde van de teamprestaties en in hoge mate beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst;

§ 2. De vermelding " gunstig " wordt toegekend aan de ambtenaar die aan één of meerdere van onderstaande criteria beantwoordt :

- de meeste van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd die werden overeengekomen in het functiesprek;
- de competenties heeft ontwikkeld die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen;
- correct heeft bijgedragen tot de teamprestaties en beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst;

§ 3. De vermelding " onder voorbehoud " wordt toegekend aan de ambtenaar die aan één of meerdere van onderstaande criteria beantwoordt :

- zijn prestatiedoelstellingen die werden bepaald in het functiesprek minstens voor de helft heeft gerealiseerd;
- de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet voldoende heeft ontwikkeld;
- weinig heeft bijgedragen tot de teamprestaties en niet of weinig beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst;

§ 4. De vermelding " onvoldoende " wordt toegekend aan de ambtenaar die aan één of meerdere van onderstaande criteria beantwoordt :

- minder dan de helft van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd die werden bepaald in het functiesprek;
- niet de competenties heeft ontwikkeld die noodzakelijk zijn om zijn functie uit te oefenen en zich in een situatie bevindt waarin hij die functie niet meer zal kunnen uitoefenen;
- niet heeft bijgedragen tot de teamprestaties en niet beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst;
- doelbewust heeft geweigerd om geëvalueerd te worden.

§ 5. Deze beoordeling moet worden gemotiveerd door de evaluator en gesteund op elementen die zich bevinden in het dossier van de ambtenaar.

Art. 150. De ambtenaar die zijn prestaties niet effectief gedurende ten minste zes maanden heeft geleverd en die afwezig is, met verlof is, of zijn functie niet vervult, behoudt zijn laatste evaluatie.

De evaluatie vindt plaats bij de terugkeer van de ambtenaar.

Buiten de gevallen bedoeld in alinea 1, ontvangt de ambtenaar die niet werd geëvalueerd terwijl geen overmacht kan worden ingeroepen, een gunstige evaluatie.

Na afloop van de stage ontvangt de benoemde ambtenaar ambts-halve een gunstige evaluatie.

HOOFDSTUK III. — De beroepsprocedure

Art. 151. De ambtenaar die zijn goedkeuring niet kan hechten aan de vermelding " onvoldoende " of " onder voorbehoud " beschikt over een termijn van vijftien dagen om beroep in te dienen per aangetekend schrijven bij de commissie van beroep. Het beroep is opschortend.

Art. 147. Dans les quinze jours qui suivent l'entretien d'évaluation, l'évaluateur rédige un rapport d'évaluation et attribue la mention « très favorable », « favorable », « avec réserve » ou « insuffisant » accompagnée d'une motivation. Ce rapport d'évaluation est daté et signé dans le même délai par l'évaluateur; il est visé pour réception par l'agent évalué et adressé immédiatement à la GRH.

Si l'agent ne vise pas pour réception le rapport d'évaluation, celui-ci lui est envoyé par lettre recommandée.

Art. 148. Au terme de l'entretien d'évaluation, un nouvel entretien de fonction relatif à la période d'évaluation suivante a lieu conformément à l'article 141, soit au même moment, soit dans les quinze jours.

Section 4. — Des mentions

Art. 149. § 1^{er}. La mention « très favorable » est attribuée à l'agent qui, concurremment :

- a atteint tous les objectifs de performance convenus dans l'entretien de fonction et les a même surpassés dans plusieurs domaines;
- a développé ses compétences au-delà des exigences habituelles nécessaires pour exercer sa fonction de manière satisfaisante;
- et a contribué bien plus que la moyenne aux prestations de l'équipe et a été très disponible à l'égard des usagers du service;

§ 2. La mention " favorable " est attribuée à l'agent qui répond à un ou à plusieurs des critères sousmentionnés :

- a réalisé la grande majorité des objectifs de performance convenus dans l'entretien de fonction;
- a développé les compétences qui sont nécessaires pour exercer sa fonction de manière satisfaisante;
- a contribué correctement aux prestations de l'équipe et a été disponible à l'égard des usagers du service;

§ 3. La mention " avec réserve " est attribuée à l'agent qui répond à un ou à plusieurs des critères sousmentionnés :

- la moitié au moins de ses objectifs de performance convenus dans l'entretien de fonction;
- n'a pas développé les compétences nécessaires pour pouvoir continuer à exercer sa fonction de manière satisfaisante;

- a peu contribué aux prestations de l'équipe et n'a pas été ou a été peu disponible à l'égard des usagers du service;

§ 4. La mention " insuffisant " est attribuée à l'agent qui répond à un ou à plusieurs des critères sousmentionnés :

- a réalisé moins de la moitié des objectifs de performance convenus dans l'entretien de fonction;
- n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et se retrouve dans une situation où il ne pourra plus exercer celle-ci;
- n'a pas contribué aux prestations de l'équipe et n'a pas été disponible à l'égard des usagers du service;
- a refusé délibérément d'être évalué.

§ 5. Cette appréciation doit être motivée par l'évaluateur et fondée sur des éléments se trouvant dans le dossier de l'agent.

Art. 150. L'agent qui n'a pas exercé de manière effective ses prestations pendant six mois au moins et qui est absent, en congé ou n'exerce pas sa fonction, conserve sa dernière mention d'évaluation.

L'évaluation a lieu au retour de l'agent.

Hormis les cas visés à l'alinéa 1^{er} l'agent qui n'a pas été évalué alors qu'aucun cas de force majeure ne peut être invoqué, reçoit une évaluation favorable.

A l'issue du stage l'agent nommé reçoit d'office une évaluation favorable.

CHAPITRE III. — De la procédure de recours

Art. 151. L'agent qui ne peut marquer son accord sur la mention « insuffisant » ou « avec réserve » dispose d'un délai de quinze jours pour introduire un recours par lettre recommandée à la poste auprès de la commission de recours. . Le recours est suspensif.

Art. 152. Deze termijn is berekend volgens dezelfde bepalingen als die bedoeld in artikel 300, § 2.

Er wordt de ambtenaar een ontvangstbewijs van het beroep uitge-reikt.

Art. 153. De commissie van beroep dient zich uit te spreken binnen twee maanden na ontvangst van het beroep.

De ambtenaar wordt gehoord. De ambtenaar kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

Indien de ambtenaar, ofschoon behoorlijk opgeroepen, zonder gel-dige reden niet verschijnt, beschouwt de voorzitter de zaak als niet meer bij de commissie aanhangig en doet hij het dossier toekomen aan de directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal.

De commissie hoort de evaluator die de betwiste vermelding heeft verleend.

De afwezigheid van de evaluator is, behoudens overmacht.

Art. 154. De commissie formuleert een advies waarin de vermelding verleend aan de ambtenaar, bevestigd wordt ofwel een andere vermelding voorzien in artikel 149 voorgesteld wordt. De vermelding mag niet worden verzwaaard.

De commissie van beroep zendt binnen de vijftien dagen na het advies het volledige dossier alsook haar advies aan de verzoeker en de directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal.

De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal nemen hun beslissing binnen de vijftien dagen die volgen op de ontvangst van het advies van de commissie. Indien het advies unaniem werd uitgebracht zijn zij erdoor gebonden.

Indien het advies niet unaniem werd uitgebracht, kunnen de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal de vermelding behouden of kan deze vervangen door één van de vermeldingen voorzien in artikel 149. De vermelding mag niet worden verzwaaard.

De beslissing wordt betekend aan de ambtenaar per aangetekend schrijven.

De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal delen hun beslissing mee aan de commissie van beroep en aan de evaluator.

HOOFDSTUK IV. — *De gevolgen van de vermelding "onder voorbehoud" of "onvoldoende"*

Art. 155. De periode gedurende welke de ambtenaar de vermelding "onder voorbehoud" of "onvoldoende" krijgt, wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de graadanciënniteit vereist voor het bekomen van een hogere weddeschaal met toepassing van de gewone of versnelde functionele loopbaan.

Art. 156. De ambtenaar die een evaluatie heeft met de vermelding « onvoldoende » of « onder voorbehoud » kan niet worden aangesteld als evaluator.

Wanneer de evaluator niet in staat is de evaluatie uit te voeren, met toepassing van vorige alinea, of omwille van een andere reden, wordt een evaluator aangeduid met toepassing van artikel 137.

Art. 157. § 1. Indien gedurende een periode van 36 maanden, de ambtenaar meer dan één keer de vermelding "onvoldoende" ontvangt, dan wordt hij definitief beroepsongeschikt verklaard door de benoemende overheid.

§ 2. De ambtenaar die zijn goedkeuring niet kan hechten aan de verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid beschikt over een termijn van vijftien dagen om per aangetekend schrijven beroep in te dienen bij de commissie van beroep.

Deze termijn is berekend volgens dezelfde bepalingen als die bedoeld in artikel 300, § 2.

Er wordt de ambtenaar een ontvangstbewijs van het beroep uitge-reikt.

De procedure bedoeld in artikelen 153 en 154 is van toepassing.

De commissie brengt advies uit bij de benoemende overheid. Deze spreekt zich uit over de verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid. Indien het advies unaniem werd uitgebracht is de benoemende overheid erdoor gebonden.

§ 3. In geval van bevestiging van de verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid, of indien de ambtenaar tegen de verklaring van beroepsongeschiktheid niet in beroep is gegaan, wordt de ambtenaar door de benoemende overheid ontslagen.

Aan de wegens beroepsongeschiktheid ontslagen ambtenaar wordt een vergoeding wegens ontslag toegekend.

Art. 152. Ce délai est calculé selon les mêmes règles que celles visées à l'article 300, § 2.

L'agent se voit délivrer un accusé de réception du recours.

Art. 153. La commission de recours doit se prononcer dans les deux mois à dater de l'envoi de l'accusé de réception du recours.

L'agent est entendu. L'agent peut se faire assister par la personne de son choix.

Si, bien que régulièrement convoqué, l'agent s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, le président considère la commission désaisie et transmet le dossier aux directeur général et directeur général adjoint.

La commission de recours entend l'évaluateur qui a attribué la mention contestée.

L'absence de l'évaluateur ne constitue pas une cause de remise.

Art. 154. La commission rend un avis qui, soit confirme la mention attribuée à l'agent, soit propose l'attribution d'une des autres mentions prévues à l'article 149. La mention ne peut pas être aggravée.

La commission de recours envoie dans les 15 jours de l'avis le dossier complet ainsi que son avis au requérant et au directeur général et au directeur général adjoint.

Le directeur général et le directeur général adjoint rendent leur décision dans les 15 jours de la réception de l'avis de la commission. Lorsque l'avis est rendu de manière unanime, ils s'y conforment.

Lorsque l'avis n'est pas rendu de manière unanime, le directeur général et le directeur général adjoint peuvent maintenir la mention ou peut la remplacer par une des mentions prévues à l'article 149. La mention ne peut pas être aggravée.

Cette décision est notifiée à l'agent par courrier recommandé.

Le directeur général et le directeur général adjoint communiquent leur décision à la commission de recours et à l'évaluateur.

CHAPITRE IV. — *Des conséquences de la mention "avec réserve" ou "insuffisant"*

Art. 155. La période pendant laquelle l'agent se voit attribuer la mention "avec réserve" ou la mention "insuffisant" n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de grade nécessaire à l'obtention d'une échelle supérieure en application de la carrière fonctionnelle normale ou accélérée.

Art. 156. Un agent ayant une évaluation avec mention « insuffisant » ou « avec réserve » ne peut pas être désigné comme évaluateur.

Lorsque l'évaluateur n'est pas en mesure de faire une évaluation en application de l'alinéa précédent, ou en raison d'une autre cause, un évaluateur est désigné conformément à l'article 137.

Art. 157. 1^{er}. Si durant une période de 36 mois, l'agent obtient plus d'une fois la mention « insuffisant », il est déclaré inapte professionnellement par l'autorité de nomination

§ 2. L'agent qui ne peut marquer son accord sur la déclaration d'inaptitude professionnelle définitive dispose d'un délai de quinze jours pour introduire un recours par lettre recommandée à la poste auprès de la commission de recours.

Ce délai est calculé selon les mêmes règles que celles visées à l'article 300, § 2.

L'agent se voit délivrer un accusé de réception du recours.

La procédure visée aux articles 153 et 154 s'applique.

La commission émet un avis à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Celle-ci se prononce sur la déclaration d'inaptitude professionnelle définitive. Lorsque l'avis est rendu de manière unanime, l'autorité investie du pouvoir de nomination s'y conforme

§ 3. En cas de confirmation de la déclaration d'inaptitude professionnelle ou lorsque l'agent n'a pas été en recours contre la déclaration d'inaptitude professionnelle, l'agent est licencié par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Une indemnité de départ est accordée à l'agent licencié pour inaptitude professionnelle.

Deze vergoeding is gelijk aan twaalf maal de laatste maandbezoldiging van de ambtenaar indien hij ten minste twintig jaar dienst heeft, aan acht maal of zes maal deze bezoldiging naargelang de ambtenaar tien jaar dienst of minder dan tien jaar dienst heeft.

Voor de toepassing van dit artikel moet onder « bezoldiging » worden verstaan elke wedde, elk loon of elke vergoeding geldend als wedde of loon, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de index der kleinhandelsprijzen. De in aanmerking te nemen bezoldiging is die welke verschuldigd is voor volledige prestaties, eventueel met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de index der kleinhandelsprijzen.

**TITEL VII. — De administratieve standen,
de afwezigheden en de verloven**

HOOFDSTUK I. — De administratieve standen

Afdeling 1. — De dienstactiviteit

Art. 158. De dienstactiviteit is de gewone administratieve stand van de ambtenaar.

Tenzij anders bepaald, heeft de ambtenaar in dienstactiviteit recht op wedde en op verhoging in zijn weddeschaal.

Hij kan zijn aanspraken op bevordering, op toekenning van een mandaat of op een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan doen gelden.

Afdeling 2. — De non-activiteit

Art. 159. De ambtenaar kan, krachtens de bepalingen van dit besluit, van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in non-activiteit worden geplaatst.

Tenzij anders bepaald, heeft de ambtenaar in deze stand geen recht op wedde en op verhoging in zijn weddeschaal.

Hij verliest zijn aanspraken op :

- 1° bevordering of toekenning van een mandaat;
- 2° een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan.

Art. 160. Niemand kan in non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij aan de voorwaarden voldoet om te worden gepensioneerd.

Afdeling 3. — De beschikbaarheid

**Onderafdeling 1. — De beschikbaarheid wegens ambtsontheffing
in het belang van de dienst**

Art. 161. De ambtenaar kan, zonder opzegging, in beschikbaarheid worden gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst wanneer hij een bepaald ambt niet kan uitoefenen en hij niet onmiddellijk in een beter geschikte betrekking wederom tewerkgesteld kan worden.

Op voorstel van de directieraad neemt de benoemende overheid een beslissing omtrent de indisponibiliteitstelling. De betrokkene wordt vooraf door de directieraad gehoord en kan worden bijgestaan door een persoon naar zijn keuze.

Art. 162. De ambtenaar in beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst heeft geen recht op wedde of op verhoging in zijn weddeschaal.

Hij verliest zijn aanspraken op :

- 1° bevordering of toekenning van een mandaat;
- 2° een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan.

Hij geniet het eerste jaar een wachtgeld gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Vanaf het tweede jaar is dit wachtgeld gelijk aan 1/60e van de laatste activiteitswedde per dienstjaar dat hij telt op de datum waarop hij in beschikbaarheid is gesteld.

Onderafdeling 2. — De beschikbaarheid wegens ziekte

Art. 163. § 1. Onverminderd artikel 241 is de ambtenaar die wegens ziekte afwezig is na het maximaal aantal verlofdagen hem toegekend bij artikel 237, van rechtswege in beschikbaarheid wegens ziekte.

Hij behoudt zijn recht op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal.

Cette indemnité est égale à douze fois la dernière rémunération mensuelle de l'agent si celui-ci compte au moins vingt années de service, à huit fois ou à six fois cette rémunération selon que l'agent compte dix ans de service ou moins de dix ans de service.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « rémunération », tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. La rémunération à prendre en considération est celle qui est due pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

**TITRE VII. — Des positions administratives,
des absences et des congés**

CHAPITRE I^{er}. — Des positions administratives

Section 1^{re}. — De l'activité de service

Art. 158. L'activité de service est la position administrative habituelle de l'agent.

Sauf dispositions contraires, l'agent en activité de service a droit à son traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il peut faire valoir ses titres à la promotion, à l'attribution d'un mandat ou à l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle.

Section 2. — De la non-activité

Art. 159. L'agent peut, conformément aux dispositions du présent arrêté, être mis en non-activité de plein droit ou sur décision de l'autorité compétente

Sauf dispositions contraires, l'agent dans cette position, n'a droit ni à son traitement, ni à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à :

- 1° la promotion ou à l'attribution d'un mandat;
- 2° l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle.

Art. 160. Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions de mise à la retraite.

Section 3. — De la disponibilité

**Sous-section 1^{re}. — De la disponibilité par retrait d'emploi
dans l'intérêt du service**

Art. 161. L'agent peut, sans préavis, être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service s'il ne peut exercer une fonction déterminée et s'il ne peut pas être immédiatement réaffecté à un emploi plus adapté.

Sur la proposition du conseil de direction, l'autorité investie du pouvoir de nomination se prononce sur la mise en disponibilité. L'intéressé est préalablement entendu par le conseil de direction et peut être assisté par la personne de son choix.

Art. 162. L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service n'a droit ni au traitement, ni à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à :

- 1° la promotion ou l'attribution d'un mandat;
- 2° l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle.

Il bénéficie durant la première année d'un traitement d'attente équivalant à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est égal à 1/60ème du dernier traitement d'activité, multiplié par le nombre d'années de service qu'il compte à la date de sa mise en disponibilité.

Sous-section 2. — De la disponibilité pour maladie

Art. 163. § 1^{er}. Sans préjudice de l'article 241, l'agent qui est absent pour maladie après avoir atteint le nombre de jours de congés accordés en vertu de l'article 237 se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

Il conserve ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Artikel 242 is van toepassing op de ambtenaar in beschikbaarheid wegens ziekte.

§ 2. De ambtenaar die in beschikbaarheid wegens ziekte is, ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan 60 % van zijn laatste activiteitswedde.

Het bedrag van dit wachtgeld mag echter in geen geval lager liggen dan :

1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde toestand zou ontvangen indien de socialezekerheidsregeling, op hem toepasselijk was geweest sinds het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat hij zou verkregen hebben indien hij, op de datum van zijn beschikbaarheidsstelling, tot de vervroegde oppensioenstelling wegens lichamelijke ongeschiktheid was toegelaten.

Het wachtgeld wordt vastgesteld op basis van de laatste activiteitswedde.

In geval van cumulatie van betrekkingen wordt het wachtgeld slechts toegekend op grond van het hoofdamt.

§ 3. De ambtenaar heeft recht op een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de kwaal waaraan hij lijdt door het Bestuur van de medische expertise van de Staat als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend. Dit recht heeft slechts uitwerking nadat de ambtenaar in beschikbaarheid wegens ziekte werd gesteld voor een ononderbroken periode van ten minste drie maanden.

Dit recht heeft een herziening van de toestand van de ambtenaar tot gevolg met geldelijke uitwerking op de dag waarop zijn beschikbaarheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen.

§ 4. De beschikbaarheid wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking bedoeld in artikelen 170 tot 175, noch aan de stelsels van halftijdse vervroegde uittreding vanaf 50 of 55 jaar en de vierdagenweek zoals bedoeld in de artikelen 176 tot 183, noch aan verminderde prestaties om persoonlijke redenen bedoeld in de artikelen 184 tot 186.

Voor de toepassing van § 2 van dit artikel, is de laatste activiteitswedde deze welke vóór de verminderde prestaties verschuldigd was.

Art. 164. § 1. De ambtenaar die in beschikbaarheid werd gesteld wegens een ernstige ziekte van lange duur, wordt ieder jaar medisch onderzocht door de medische controledienst bedoeld in artikel 244 in de loop van de maand overeenstemmend met die waarin hij in beschikbaarheid werd gesteld.

§ 2. De ambtenaar die in beschikbaarheid werd gesteld wegens ziekte, wordt minstens ieder jaar medisch onderzocht door de medische controledienst bedoeld in artikel 244.

§ 3. Verschijnt de ambtenaar niet voor de medische controledienst bedoeld in artikel 246 op het tijdstip bepaald in het eerste lid, dan wordt de uitkering van zijn wachtgeld vanaf dat tijdstip geschorst tot hij verschijnt.

Onderafdeling 3. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 165. De directieraad kan de betrekking waarvan de in beschikbaarheid gestelde ambtenaar titularis was, onmiddellijk vacant verklaren in geval van beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.

De vacantverklaring kan slechts worden beslist na verloop van een jaar in geval van beschikbaarheid wegens ziekte.

Art. 166. De directieraad kan de in beschikbaarheid gestelde ambtenaar in actieve dienst terugroepen indien hij de vereiste beroepsgeschiktheid- en lichamelijke geschiktheid bezit.

De ambtenaar in beschikbaarheid wegens ziekte, wiens betrekking niet vacant werd verklaard, neemt zijn betrekking opnieuw op wanneer hij zijn dienst hervat.

De ambtenaar is in elk geval gehouden binnen de termijn bepaald door de benoemende overheid, de betrekking te bekleden die hem werd toegewezen. De ambtenaar die dit zonder geldige reden weigert, wordt na tien werkdagen afwezigheid, ambtshalve ontslagen.

Art. 167. Niemand kan in beschikbaarheid gesteld of gehouden worden wanneer hij voldoet aan de voorwaarden om gepensioneerd te worden.

HOOFDSTUK II. — De afwezigheden

Art. 168. De ambtenaar mag niet afwezig zijn zonder verlof of dienstvrijstelling te hebben gekregen.

Onder dienstvrijstelling wordt verstaan de toestemming gegeven aan een ambtenaar om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur met het behoud van al zijn rechten.

L'article 242 est applicable à l'agent en disponibilité pour maladie

§ 2. L'agent en disponibilité pour maladie reçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'incapacité physique.

Le traitement d'attente est établi sur base du dernier traitement d'activité.

En cas de cumul de fonctions, le traitement d'attente n'est accordé qu'en raison de la fonction principale.

§ 3. L'agent a droit à un traitement d'attente mensuel égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie grave et de longue durée par l'Administration de l'expertise médicale. Ce droit ne produit ses effets qu'à partir du moment où l'agent a été mis en disponibilité pour une période ininterrompue de trois mois au moins.

Ce droit entraîne une révision de la situation de l'agent avec effet pécuniaire au jour où sa disponibilité a débuté.

§ 4. La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes de l'interruption de la carrière professionnelle visés aux articles 170 à 175, ni aux régimes du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans et de la semaine de quatre jours visés aux articles 176 à 183, ni aux prestations réduites pour convenances personnelles visées aux articles 184 à 186.

Pour l'application du § 2 du présent article, le dernier traitement d'activité est celui qui était dû avant les prestations réduites.

Art. 164. § 1^{er}. L'agent qui est mis en disponibilité pour maladie grave et de longue durée, subit chaque année un examen médical auprès du service de contrôle médical visé à l'article 244, dans le courant du mois correspondant à celui au cours duquel il a été mis en disponibilité.

§ 2. L'agent qui est mis en disponibilité pour maladie, subit chaque année au moins un examen médical auprès du service de contrôle médical visé à l'article 244.

§ 3. Si l'agent ne comparait pas devant le service de contrôle médical prévu par l'article 246 à l'époque fixée par l'alinéa 1^{er}, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

Sous-section 3. — Dispositions communes

Art. 165. Le conseil de direction peut déclarer immédiatement vacant l'emploi dont l'agent placé en disponibilité était titulaire, en cas de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

En cas de disponibilité pour maladie, la déclaration de vacance ne peut être décidée qu'après un an.

Art. 166. Le conseil de direction peut rappeler en activité de service l'agent placé en disponibilité s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises.

L'agent en disponibilité pour maladie dont l'emploi n'a pas été déclaré vacant, le reprend lorsqu'il réintègre son service.

L'agent est tenu en tous cas d'occuper, dans les délais fixés par l'autorité investie du pouvoir de nomination, l'emploi qui lui est assigné. L'agent qui s'y refuse sans raison valable, est, après dix jours ouvrables d'absence, démis d'office.

Art. 167. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions de mise à la retraite.

CHAPITRE II. — Des absences

Art. 168. L'agent ne peut s'absenter s'il n'a pas obtenu un congé ou une dispense de service.

Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de ses droits.

Met uitzondering van de in dit besluit bepaalde gevallen worden de verloven en dienstvrijstellingen door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of de door hun aangewezen ambtenaar toegekend.

Art. 169. § 1. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf, bevindt de ambtenaar die zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, zich van rechtswege in non-activiteit.

§ 2. De deelname van een ambtenaar aan een overlegde werkstaking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Hij heeft echter geen recht op zijn wedde.

Indien de ambtenaar zonder geldige reden meer dan tien werkdagen afwezig is, wordt hij ambtshalve ontslagen.

HOOFDSTUK III. — *De verloven van loopbaanonderbreking, van vierdagenweek en van halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar*

Afdeling 1. — Het verlof voor loopbaanonderbreking

Art. 170. § 1. De ambtenaar krijgt verlof om zijn loopbaan te onderbreken volgens de herstellwet van 22 januari 1985 onder het stelsel van het Koninklijk Besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen alsmede van alle bepalingen die deze regeling mochten wijzigen of vervangen.

§ 2. De ambtenaar kan verlof voor loopbaanonderbreking krijgen volgens de voorwaarden en modaliteiten van het Koninklijk Besluit bedoeld in de eerste alinea :

1° volledig;

2° gedeeltelijk, naar rata van een vijfde of de helft van de duur van de dienstprestaties die normaal behoren te worden verricht;

3° met het oog op hulpverlening aan of verzorging van een gezins- of familielid tot de tweede graad dat aan een ernstige kwaal lijdt;

4° met het oog op palliatieve verzorging;

5° in het kader van het ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind.

Art. 171. § 1. Iedere ambtenaar heeft recht op de verloven voor loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging en in het kader van het ouderschapsverlof bedoeld in artikel 170 § 2, 4° en 5°.

§ 2. De ambtenaren van rang 1 hebben recht op de verloven voor volledige loopbaanonderbreking, voor gedeeltelijke loopbaanonderbreking en voor loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand bedoeld in artikel 170 § 2, 1° tot 3°.

De houders van een bevorderingsgraad kunnen deze verloven genieten, middels de toelating van de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal.

De mandaathouders worden ervan uitgesloten.

Art. 172. § 1. Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking worden de dienstprestaties ofwel dagelijks ofwel volgens een andere indeling van de werkweek verricht.

In afwijking van het eerste lid kunnen de ambtenaren-generaal beslissen voor sommige door hun bepaalde functies een indeling van de dienstprestaties per maand op te leggen.

§ 2. Een ambtenaar kan zijn ambtsverrichtingen hervatten vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verstreken is met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden die per aangetekend schrijven aan de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal ter kennis wordt gebracht, tenzij laatstgenoemde een kortere termijn aanvaardt.

Art. 173. § 1. Een ambtenaar die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en die verlof verkrijgt tot loopbaanonderbreking overeenkomstig artikel 8 van het Koninklijk Besluit van 7 mei 1999 bedoeld in artikel 170, § 1, is ertoe gehouden zich ertoe te verbinden zijn loopbaan gedeeltelijk tot aan de pensionering te onderbreken. Hij kan voor een andere regeling opteren, op voorwaarde dat de duur van de verrichte dienstprestaties wordt beperkt.

§ 2. Een ambtenaar die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en die verlof verkrijgt tot loopbaanonderbreking overeenkomstig artikel 8bis van het Koninklijk Besluit van 7 mei 1999 bedoeld in artikel 170, § 1, is ertoe gehouden zich ertoe te verbinden zijn loopbaan gedeeltelijk tot aan de pensionering te onderbreken. Hij kan voor een andere regeling opteren, op voorwaarde dat de duur van de verrichte dienstprestaties wordt beperkt.

A l'exception des cas prévus dans le présent arrêté, le directeur général et le directeur général adjoint ou l'agent désigné par lui accorde les congés et dispenses de service.

Art. 169. § 1^{er}. Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire, l'agent qui s'absente sans autorisation ou dépasse le terme de son congé sans motif valable, se trouve de plein droit en non-activité.

§ 2. La participation de l'agent à une cessation concertée de travail est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a pas droit toutefois à son traitement.

L'agent qui, sans raison valable, s'absente plus de dix jours ouvrables, est démis d'office.

CHAPITRE III. — *Des congés dans le cadre de l'interruption de carrière, de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans*

Section 1^{re}. — Du congé pour interruption de carrière

Art. 170. § 1^{er}. L'agent bénéficie d'un congé pour interruption de carrière accordée en vertu de la loi de redressement du 22 janvier 1985 selon le régime fixé par l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations ainsi que par toutes les dispositions qui les modifieraient ou les remplaceraient.

§ 2. L'agent peut obtenir, aux conditions et selon les modalités prévues par l'arrêté royal visé à l'alinéa 1^{er}, un congé pour interrompre sa carrière professionnelle :

1° de manière complète;

2° de manière partielle à raison d'un cinquième ou de la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées;

3° pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave;

4° pour donner des soins palliatifs;

5° dans le cadre du congé parental lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Art. 171. § 1^{er}. Tous les agents ont droit aux congés pour interruption de carrière pour soins palliatifs et dans le cadre du congé parental visés à l'article 170 § 2, 4° et 5°.

§ 2. Ont droit aux congés pour interruption de la carrière complète, pour interruption de la carrière partielle et pour interruption de la carrière dans le cadre de l'assistance médicale visés à l'article 170 § 2, 1° à 3°, les agents de rang 1.

Peuvent bénéficier de ces congés les agents titulaires d'un grade de promotion, moyennant l'autorisation du directeur général et du directeur général adjoint.

En sont exclus les agents titulaires d'un mandat.

Art. 172. § 1^{er}. En cas d'interruption partielle de la carrière, les prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine.

En dérogation à l'alinéa 1^{er}, les fonctionnaires généraux peuvent décider d'une répartition par mois pour certaines fonctions qu'ils déterminent.

§ 2. L'agent peut reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption de carrière moyennant un préavis de trois mois, communiqué par lettre recommandée au directeur général et au directeur général adjoint, à moins que celui-ci n'accepte un délai plus court.

Art. 173. § 1^{er}. L'agent qui a atteint l'âge de 55 ans et qui obtient un congé pour interrompre sa carrière professionnelle, conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 visé à l'article 170, § 1^{er}, est tenu de s'engager à interrompre partiellement sa carrière jusqu'à sa retraite. Il peut changer de régime pour autant que la durée de ses prestations de travail s'en trouve réduite.

§ 2. L'agent qui a atteint l'âge de 50 ans et qui obtient un congé pour interrompre sa carrière professionnelle, conformément à l'article 8bis de l'arrêté royal du 7 mai 1999 visé à l'article 170, § 1^{er}, est tenu de s'engager à interrompre partiellement sa carrière jusqu'à sa retraite. Il peut changer de régime pour autant que la durée de ses prestations de travail s'en trouve réduite.

Art. 174. De ambtenaar kan tijdens zijn verlof geen aanspraak maken op zijn wedde.

Een ambtenaar die zich voltijds in loopbaanonderbreking bevindt komt niet in aanmerking voor de versnelde functionele loopbaan. Een ambtenaar die zich in deeltijdse loopbaanonderbreking bevindt, komt naar rata van de verrichte dienstprestaties in aanmerking voor de versnelde functionele loopbaan.

Dit verlof wordt voor het overige gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. 175. Het verlof voor loopbaanonderbreking wordt in verlof voor persoonlijke redenen omgezet wanneer de ambtenaar een beroepsactiviteit uitoefent, uitgezonderd in de gevallen bedoeld in artikel 24, tweede lid, van het voormeld Koninklijk Besluit van 7 mei 1999 of indien de ambtenaar een bijkomende beroepsactiviteit uitoefent als bezoldigd werknemer.

Afdeling 2. — Verlof in het kader van de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar

Onderafdeling 1. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 176. § 1. Op grond van de artikelen 4 tot en met 8 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector alsook op grond van alle bepalingen die deze wijzigen of vervangen, kan de ambtenaar een regime van vierdagenweek met premie en halftijds werken genieten vanaf 50 of 55 jaar.

§ 2. De ambtenaren van rang 1 hebben recht op de stelsels van de vierdagenweek met en zonder premie of het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

De houders van een andere rang dan rang 1 kunnen deze stelsels genieten, met toestemming van de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal.

De mandaathouders worden van deze stelsels uitgesloten.

§ 3. Dit verlof is niet bezoldigd en wordt voor het overige gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. 177. De ambtenaar kan het verlof genieten overeenkomstig volgende modaliteiten :

1° de ambtenaar die gebruik wenst te maken van dit verlof, dient daartoe bij zijn diensthoofd een aanvraag in;

2° de aanvraag geschiedt minstens drie maanden vóór de aanvang van de periode van het verlof. Deze termijn kan in gemeenschappelijk overleg worden ingekort. Deze aanvraag bevat een voorstel van werkschema waarin bepaald wordt hoe de arbeidsprestaties worden geregeld;

3° de periode van het verlof neemt een aanvang op de eerste dag van een maand.

Onderafdeling 2. — Het stelsel van de vrijwillige vierdaagse werkweek met premie

Art. 178. § 1. De ambtenaar die voltijds werkt geniet de vierdagenweek met premie zoals voorzien in de artikelen 4 tot en met 6 van de wet van 19 juli 2012 gedurende een periode van minimaal drie maanden en maximaal vierentwintig maanden. Voor elke verlenging, is een verzoek van de ambtenaar vereist. Dit verzoek moet worden ingediend minimaal één maand voor het vervallen van de lopende periode.

§ 2. De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of hun afgevaardigde kennen het verlof toe en bepalen de arbeidsagenda. Zij kunnen het begin van het verlof uitstellen met maximaal drie maanden voor noodwendigheden van de dienst.

In functie van de noodwendigheden van de dienst of op verzoek van de ambtenaar, zal de werkkalender worden aangepast door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of hun afgevaardigde. Zij brengen de ambtenaar minimaal twee maanden op voorhand op de hoogte van de beslissing.

Een tijdelijke aanpassing van de werkkalender is mogelijk bij wederzijds akkoord.

§ 3. Gedurende de periode tijdens welke de ambtenaar geen prestaties dient te leveren binnen het kader van de vierdagenweek met premie, mag hij geen andere professionele activiteiten uitoefenen. Onder professionele activiteit dient te worden begrepen elke activiteit waarvan het resultaat een professionele inkomst is zoals bedoeld in artikel 23 van het Wetboek Inkomstenbelastingen van 1992. De politieke mandaten bedoeld in artikel 262 en volgende worden niet beschouwd als een professionele activiteit.

Art. 174. L'agent n'a pas droit à son traitement durant son congé.

L'agent qui bénéficie d'une interruption de carrière à temps plein ne peut faire valoir ses titres à la carrière fonctionnelle accélérée. L'agent qui bénéficie d'une interruption à temps partiel peut faire valoir ses titres à la carrière fonctionnelle accélérée proportionnellement aux services qu'il preste.

Ce congé est, pour le surplus, assimilé à une période d'activité de service.

Art. 175. Le congé pour interruption de carrière est converti en congé pour convenances personnelles lorsque l'agent exerce une activité professionnelle, excepté dans les cas visés à l'article 24, alinéa 2 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 susmentionné ou si l'agent exerce une activité professionnelle accessoire en tant que travailleur salarié.

Section 2. — Des congés dans le cadre de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans

Sous-section 1^{re}. — Dispositions communes

Art. 176. § 1^{er}. En vertu des articles 4 à 8 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public ainsi que de toutes les dispositions qui les modifieraient ou les remplaceraient, l'agent peut bénéficier du régime de la semaine de quatre jours avec prime et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

§ 2. Ont droit aux régimes de la semaine de quatre jours avec et sans prime ou du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans, les agents de rang 1.

Peuvent bénéficier de ces régimes les agents titulaires d'un rang autre que le rang 1, moyennant l'autorisation du directeur général et du directeur général adjoint.

Sont exclus de ces régimes les agents titulaires d'un mandat.

§ 3. Ce congé n'est pas rémunéré et est, pour le surplus, assimilé à une période d'activité de service.

Art. 177. L'agent peut bénéficier du congé selon les modalités suivantes :

1° l'agent qui désire bénéficier de ce congé introduit une demande auprès de son chef de service;

2° la demande est introduite au moins trois mois avant le début du congé. Ce délai peut être réduit de commun accord. La demande contient une proposition de calendrier précisant le régime des prestations de travail;

3° la période de congé prend cours le premier jour d'un mois.

Sous-section 2. — Du régime de la semaine de quatre jours avec prime

Art. 178. § 1^{er}. L'agent occupé à temps plein bénéficie de la semaine de quatre jours avec prime telle que visée aux articles 4 à 6 de la loi du 19 juillet 2012 pendant une période de minimum trois mois et maximum vingt-quatre mois. Pour chaque prolongation, une demande de l'agent est requise. Cette demande doit être introduite au moins un mois avant l'expiration de la période en cours.

§ 2. Le directeur général et le directeur général adjoint ou leur délégué accordent le congé et détermine le calendrier de travail. Ils peuvent reporter le début du congé de maximum trois mois pour les besoins du service.

En fonction des besoins du service ou à la demande de l'agent, le calendrier de travail peut être adapté par le directeur général et le directeur général adjoint ou leur délégué. Ils informent l'agent de cette adaptation deux mois à l'avance.

Une adaptation temporaire du calendrier de travail est possible par accord mutuel.

§ 3. Pendant la période durant laquelle l'agent n'a pas de prestations à fournir dans le cadre de la semaine de quatre jours avec prime, il ne peut exercer aucune activité professionnelle. Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des impôts sur les revenus 1992. Les mandats politiques visés aux articles 262 et suivants ne sont pas considérés comme une activité professionnelle.

Art. 179. Gedurende de periode van de vierdagenweek met premie, kan het de ambtenaar niet toegelaten worden verminderde prestaties uit te voeren voor welke redenen dan ook. Hij kan ook geen beroep doen op een regime van deeltijdse loopbaanonderbreking.

Het verlof voor de vierdagenweek met premie wordt ambtshalve geschorst indien de ambtenaar één van de volgende verloven geniet :

1° moederschapsverlof en het verlof voor arbeidsvrijstelling in toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector;

2° ouderschapsverlof;

3° adoptieverlof en verlof voor onthaal;

4° verlof voor loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen of om bijstand te verlenen of zorgen te verlenen aan een gezinslid of familie;

5° verminderde prestaties voor medische redenen in toepassing van artikel 248.

Wanneer een ambtenaar een schorsing verkrijgt door toepassing van lid 3, dan worden deze periodes niet meegeteld voor de maximumperiode van 60 maanden bedoeld in artikel 4 § 2 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, alsook niet voor de lopende periode van de vierdagenweek.

Art. 180. De ambtenaar kan een einde maken aan de regeling van de vierdagenweek met premie met een inachtneming van een opzegging van drie maanden die per aangetekend schrijven aan de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of zijn afgevaardigde ter kennis wordt gebracht, tenzij deze een kortere termijn aanvaardt.

Onderafdeling 3. — Het stelsel van de vrijwillige vierdaagse werkweek zonder premie

Art. 181. § 1. Onverminderd het recht op de vierdagenweek met premie, toegekend in uitvoering van de artikelen 4 tot 6 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, heeft de ambtenaar die voltijds tewerkgesteld is, het recht om vier vijfde te verrichten van de prestaties die normaal worden opgelegd, zonder bijkomende premie. De prestaties worden verricht over vier werkdagen per week.

§ 2. De ambtenaar die gebruik maakt van het recht bedoeld in § 1, ontvangt tachtig procent van de wedde. De periode van afwezigheid wordt als verlof beschouwd en met dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 3. De ambtenaar die gebruik wenst te maken van het recht op de vierdagenweek zonder premie bedoeld in § 1, dient daartoe een aanvraag in, minstens drie maanden vóór de aanvang van de periode.

De machtiging voor de arbeidsregeling bedoeld in § 1 wordt door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal toegekend voor een periode van ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden. Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste een maand voor het verstrijken van de lopende periode worden ingediend.

De bevordering door verhoging in graad of door overgang naar een hoger niveau maakt ambtshalve een einde aan de machtiging tot de arbeidsregeling bedoeld in § 1.

§ 4. De artikelen 178, § 3 en 179 zijn van toepassing op de arbeidsregeling bedoeld in § 1.

§ 5. De ambtenaar kan een einde maken aan de in § 1 bedoelde arbeidsregeling met een opzegging van drie maanden, die per aangetekend schrijven aan de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal ter kennis wordt gebracht, tenzij laatstgenoemde een kortere termijn aanvaardt.

Onderafdeling 4. — Halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar

Art. 182. § 1. Halftijdse prestaties zoals bedoeld in de artikelen 7 en 8 van de wet van 19 juli 2012 worden geleverd volgens de volgende voorwaarden :

- ofwel elke dag

- ofwel volgens een andere verdeling over de week

Ter afwijking van het voorgaande lid, kan de minister beslissen tot een verdeling over de maand voor bepaalde specifieke functies die hij vastlegt.

Art. 179. Pendant la période de la semaine de quatre jours avec prime, l'agent ne peut pas être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque raison que ce soit. Il ne peut pas non plus prétendre à un régime d'interruption à temps partiel de la carrière professionnelle.

Le congé pour la semaine de quatre jours avec prime est d'office suspendu lorsque l'agent bénéficie de l'un des congés suivants :

1° congé de maternité et le congé pour dispense de travail en application des articles 42 et 43 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et de l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public;

2° congé parental;

3° congé d'adoption et congé d'accueil;

4° congé pour interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs ou pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille;

5° prestations réduites pour raisons médicales en application de l'article 248.

Lorsqu'un agent obtient une suspension en application de l'alinéa 3, ces périodes de suspension ne sont pas imputées sur la période maximale de 60 mois visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, ni sur la période en cours de la semaine de quatre jours.

Art. 180. L'agent peut mettre fin au régime de la semaine de quatre jours avec prime moyennant un préavis de trois mois, communiqué par lettre recommandée au directeur général et au directeur général adjoint ou à son délégué, à moins que celui-ci n'accepte un délai plus court.

Sous-section 3 — Du régime de la semaine de quatre jours sans prime

Art. 181. § 1^{er}. Sans préjudice du droit à la semaine de quatre jours avec prime accordée en application des articles 4 à 6 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, l'agent à temps plein a le droit de fournir quatre cinquième des prestations qui lui sont normalement imposées sans bénéficier d'une prime complémentaire. Les prestations sont effectuées sur quatre jours ouvrables par semaine.

§ 2. L'agent qui fait usage du droit visé au § 1^{er}, reçoit quatre-vingts pour cent du traitement. La période d'absence est considérée comme un congé et assimilée à de l'activité de service.

§ 3. L'agent qui désire faire usage du droit à la semaine de quatre jours sans prime visé au § 1^{er}, introduit à cet effet sa demande au moins trois mois avant le début de la période.

L'autorisation pour le régime de travail visé au § 1^{er} est accordée par le directeur général et le directeur général adjoint pour une période de minimum trois mois et maximum vingt-quatre mois. Pour chaque prolongation, une demande de l'agent est requise. Cette demande doit être introduite au moins un mois avant l'expiration de la période en cours.

La promotion par avancement de grade ou par accession à un niveau supérieur met fin d'office à l'autorisation de régime de travail visé au § 1^{er}.

§ 4. Les articles 178, § 3 et 179 sont applicables au régime de travail visé au § 1^{er}.

§ 5. L'agent peut mettre fin au régime de travail visé au § 1^{er} moyennant un préavis de trois mois, communiqué par lettre recommandée au directeur général et au directeur général adjoint ou à son délégué, à moins que celui-ci n'accepte un délai plus court.

Sous-section 4. — Du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans

Art. 182. § 1^{er}. Les prestations à mi-temps visées aux articles 7 et 8 de la loi du 19 juillet 2012 sont accomplies selon les modalités suivantes :

- soit chaque jour;

- soit selon une autre répartition sur la semaine.

En dérogation à l'alinéa précédent, le ministre peut décider d'une répartition par mois pour certaines fonctions qu'il détermine.

§ 2. De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of hun afgevaardigde verleent het verlof en bepaalt de werkkalender. Hij kan het begin van het verlof met maximaal drie maanden uitstellen voor de noodwendigheden van de dienst.

In functie van de noodwendigheden van de dienst of op verzoek van de ambtenaar, kan de werkkalender worden aangepast door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of hun afgevaardigde. Deze laatste informeren de ambtenaar over deze aanpassing twee maanden van tevoren.

Een tijdelijke aanpassing van de werkkalender is mogelijk mits wederzijds akkoord.

§ 3. Tijdens de periode gedurende welke de ambtenaar geen prestaties levert tijdens het regime van halftijds werken, mag hij geen andere professionele activiteit uitoefenen. Onder professionele activiteit dient te worden begrepen elke activiteit waarvan het resultaat een professionele inkomst is zoals bedoeld in artikel 23 van het Wetboek Inkomstenbelastingen van 1992. De politieke mandaten bedoeld in artikel 262 en volgende worden niet beschouwd als een professionele activiteit.

Art. 183. Gedurende de periode van halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar, kan het de ambtenaar niet toegelaten worden verminderde prestaties uit te voeren voor welke reden dan ook. Hij kan ook geen beroep doen op een regime van deeltijdse loopbaanonderbreking.

HOOFDSTUK IV. — Verminderde prestaties om persoonlijke redenen

Art. 184. § 1. De ambtenaren van rang 1 hebben recht op de verminderde prestaties om persoonlijke redenen.

De houders van een andere rang dan rang 1 kunnen deze verlopen genieten, met toestemming van de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal.

De mandaathouders worden van deze verlopen uitgesloten.

§ 2. De ambtenaar moet de helft, zes tienden, zeven tienden, acht tienden of negen tienden van de prestaties volbrengen die hem normaal worden opgelegd.

Deze prestaties worden ofwel elke dag verricht, ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week of over een periode van twee weken of over een maand.

De verminderde prestaties moeten steeds een aanvang nemen bij het begin van de maand.

§ 3. De machtiging om verminderde prestaties te leveren wordt toegekend voor een periode van ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden. Verlengingen van minstens drie maanden en maximaal vierentwintig maanden kunnen worden toegekend. Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste een maand voor het verstrijken van het lopende verlof worden ingediend.

§ 4. Het werkschema wordt op dezelfde wijze geregeld als bepaald in de artikelen 178 § 2.

§ 5. De ambtenaar kan zijn ambt volledig hervatten voordat de toegestane periode verstrijkt met inachtneming van een opzegperiode van drie maanden tenzij de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal een kortere periode aanvaarden.

Art. 185. § 1. Tijdens de afwezigheidsperiode is de ambtenaar die gebruik maakt van de regeling van verminderde prestaties om persoonlijke redenen op non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden alsook op de versnelde functionele loopbaan, naar rata van de verrichte dienstprestaties.

De bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt met verminderde prestaties.

§ 2. De ambtenaar geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

De wedde van de ambtenaar, die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt en de ambtenaar die ten minste twee kinderen die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben ten laste heeft, wordt vermeerderd met het vijfde van de wedde dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

Art. 186. De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra de ambtenaar één van de volgende verlopen verkrijgt :

1° het bevallingsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en opvangverlof;

2° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;

§ 2. Le directeur général et le directeur général adjoint ou leur délégué accorde le congé et détermine le calendrier de travail. Il peut reporter le début du congé de maximum trois mois pour les besoins du service.

En fonction des besoins du service ou à la demande de l'agent, le calendrier de travail peut être adapté par le directeur général et le directeur général adjoint ou leur délégué. Ces derniers informent l'agent de cette adaptation deux mois à l'avance.

Une adaptation temporaire du calendrier de travail est possible par accord mutuel.

§ 3. Pendant la période durant laquelle l'agent n'a pas de prestations à fournir dans le cadre du régime de travail à mi-temps, il ne peut exercer aucune activité professionnelle. Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des impôts sur les revenus 1992. Les mandats politiques visés aux articles 262 et suivants ne sont pas considérés comme une activité professionnelle.

Art. 183. Pendant la période du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans, l'agent ne peut pas être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque raison que ce soit. Il ne peut pas non plus prétendre à un régime d'interruption à temps partiel de la carrière professionnelle.

CHAPITRE IV. — Des prestations réduites pour convenances personnelles

Art. 184. § 1^{er}. Ont droit aux prestations réduites pour convenances personnelles, les agents de rang 1.

Peuvent bénéficier de ces congés les agents titulaires d'un rang autre que le rang 1, moyennant l'autorisation du directeur général et du directeur général adjoint.

Sont exclus de ces congés les agents titulaires d'un mandat.

§ 2. L'agent est tenu d'accomplir la moitié, les six dixième, sept dixième, huit dixième ou neuf dixième de la durée de prestations qui lui sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine, soit selon une autre répartition fixée sur une période de 15 jours, soit selon une autre répartition fixée sur le mois.

Les prestations réduites doivent toujours prendre cours au début du mois.

§ 3. L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus. Des prorogations de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus peuvent être accordées. Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

§ 4. Le calendrier de travail est fixé selon les mêmes modalités que celles visées aux articles 178 § 2.

§ 5. L'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant l'expiration de la période accordée moyennant un préavis de trois mois à moins que le directeur général et le directeur général adjoint n'acceptent un délai plus court.

Art. 185. § 1^{er}. Durant la période d'absence, l'agent bénéficiant du régime de prestations réduites pour convenances personnelles est en non-activité. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion, ainsi qu'à la carrière fonctionnelle accélérée, proportionnellement aux services qu'il preste.

La promotion à un grade supérieur met fin d'office à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

§ 2. L'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

Le traitement de l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et de l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans accomplis, est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

Art. 186. L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que l'agent obtient un des congés suivants :

1° le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'accueil;

2° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;

- 3° het verlof om een stage of een proefperiode te vervullen;
- 4° het verlof om kandidaat te zijn voor de verkiezingen;
- 5° het verlof om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het korps Civiele Bescherming;
- 6° het verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet;
- 7° het verlof voor opdracht;
- 8° het verlof voor werkzaamheden bij een erkende politieke fractie in een federale wetgevende vergadering of een wetgevende vergadering van een Gemeenschap of een Gewest of bij de voorzitter van één van die groepen;
- 9° het verlof bedoeld in artikel 77, § 1, van het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 houdende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

HOOFDSTUK V. — *De verloven van korte duur*

Afdeling 1. — De jaarlijkse vakantie

Art. 187. De ambtenaar heeft jaarlijks recht op 35 werkdagen vakantie.

Hij geniet een bijkomende jaarlijkse vakantie van :

- 1° één werkdag na vijf jaar dienstanciënniteit;
- 2° twee werkdagen na tien jaar dienstanciënniteit.

Art. 188. De vakantiedagen worden genomen naar keuze van de ambtenaar doch met inachtneming van de behoeften van de dienst. Ze worden toegekend door de functionele chef.

De ambtenaar heeft recht op een onafgebroken periode van ten minste tien werkdagen vakantie.

Art. 189. De ambtenaar heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, vier werkdagen verlof te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan worden gesteld om in geval van ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont.

De persoon die onder hetzelfde dak woont dient, bovendien, te zijn : de echtgenoot, de persoon met wie hij samenleeft, een bloedverwant hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft, een persoon opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

De ambtenaar moet een medisch attest voorleggen ter staving van de noodzakelijkheid van zijn aanwezigheid bij de zieke of de persoon die slachtoffer is van een ongeval.

Art. 190. Indien de ambtenaar de in artikel 189, eerste lid bedoelde vier werkdagen heeft opgebruikt of indien hij volledig de werkdagen waarin artikel 187 voorziet heeft opgebruikt, heeft hij recht op twee bijkomende werkdagen om dezelfde redenen en onder dezelfde voorwaarden als deze bepaald in artikel 189.

Art. 191. De directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal bepalen de modaliteiten voor een eventuele overdracht van de niet-bestede vakantiedagen. Die overdracht is maximum één jaar geldig.

Als de ambtenaar het geheel of een deel van zijn vakantiedagen niet kon opnemen wegens een afwezigheid door ziekte, als gevolg van een werkongeval, een ongeval op weg naar het werk, een beroepsziekte, mag de overdracht de termijn van één jaar overschrijden. Bij terugkomst van de ambtenaar worden de jaarlijkse vakantiedagen naar keuze van de ambtenaar opgenomen, maar er moet evenwel rekening gehouden worden met de behoeften van de dienst.

Art. 192. In de instelling geldt een standaardwerktijdregeling met onderscheid tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst waarvan de modaliteiten worden vastgesteld door de functioneel bevoegde minister voor de instellingen van categorie A enerzijds en de bestuursraad of de beheerraad voor de instellingen van categorie B anderszijds of hun gemachtigde.

In afwijking van deze werktijdregeling kunnen de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal voor specifieke organisatorische eenheden of werkzaamheden een bijzondere werktijdregeling bepalen.

De maximaal gemiddelde werktijd mag de 38 uren per week niet overschrijden.

Art. 193. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantie. Deze laatste wordt in evenredige mate verminderd :

- 1° wanneer de ambtenaar in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn ambt definitief neerlegt;

- 3° le congé pour accomplir un stage ou une période d'essai;
- 4° le congé pour présenter sa candidature aux élections;
- 5° le congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile;
- 6° le congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel;
- 7° le congé pour mission;
- 8° le congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes;
- 9° le congé visé à l'article 77, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

CHAPITRE V. — *Des congés de courte durée*

Section 1^{re}. — Des vacances annuelles

Art. 187. L'agent a droit à 35 jours ouvrables par an de congé de vacances.

Il bénéficie d'un supplément de congé annuel de vacances :

- 1° d'un jour ouvrable après cinq années d'ancienneté de service;
- 2° de deux jours ouvrables après dix années d'ancienneté de service.

Art. 188. Les congés de vacances sont pris selon les convenances de l'agent tout en tenant compte des nécessités du service. Ils sont accordés par le chef fonctionnel.

L'agent a droit à un congé de vacances d'au moins dix jours ouvrables consécutifs.

Art. 189. L'agent a le droit de prendre, dans les limites des 35 jours ouvrables, quatre jours ouvrables de congé sans que l'intérêt du service puisse lui être opposé pour prendre soin d'une personne habitant sous son toit qui est victime d'une maladie ou d'un accident.

La personne qui vit sous le même toit doit, en outre, être : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, un parent soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

L'agent doit produire un certificat médical attestant de la nécessité de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée.

Art. 190. Si l'agent a utilisé les quatre jours ouvrables visés à l'article 189, alinéa 1^{er} ou s'il a utilisé intégralement les jours ouvrables prévus à l'article 187, il a droit à deux jours ouvrables supplémentaires, pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions qu'à l'article 189.

Art. 191. Le directeur général et le directeur général adjoint fixent les modalités d'un report éventuel des jours de vacance non utilisés. Ce report est valable un an au maximum.

Lorsque l'agent n'a pas pu prendre l'entièreté ou une partie de son congé annuel à cause d'une absence pour maladie, par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le report n'est pas limité à un an. Au retour de l'agent, le congé annuel est pris au choix de l'agent dans le respect toutefois des nécessités de service.

Art. 192. L'organisme est doté d'un régime de travail standard qui prévoit des plages fixes, des plages mobiles et des permanences de service dont les modalités sont fixées par le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A d'une part et par le conseil de direction pour les organismes de catégorie B d'autre part ou leur délégué.

Par dérogation à ce régime de travail, le directeur général et le directeur général adjoint peuvent arrêter un régime de travail particulier s'appliquant à des unités organisationnelles ou des activités spécifiques.

La moyenne du temps de travail maximum ne peut dépasser 38 heures par semaine.

Art. 193. Toute période d'activité de service donne droit aux vacances annuelles. Ces dernières sont réduites à due concurrence :

- 1° lorsque l'agent entre en service dans le courant de l'année ou démissionne de ses fonctions;

2° wanneer hij tijdens het jaar verlof verkrijgt :

- om een stage of een proefperiode te vervullen bij een andere overheidsdienst, zoals bepaald in artikel 226;
- om kandidaat te zijn voor de parlements-, gewest-, provincie-, gemeente-, of Europese raadsverkiezingen bepaald in artikel 253;
- om dwingende redenen van familiaal belang bepaald in artikel 199;
- wegens halftijdse werken vanaf 50 of 55 jaar bepaald in artikel 176;
- met toepassing van de vierdagenweek bepaald in artikel 178 en 181;
- voor onderbreking van de beroepsloopbaan bepaald in artikel 170;
- om een opdracht uit te voeren zoals bepaald in artikel 228.

De afwezigheden waarbij de ambtenaar in non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst, geven eveneens aanleiding tot een evenredige vermindering van de vakantie.

Het aldus berekende aantal dagen bedraagt steeds een hele of een halve dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

Art. 194. De in deze afdeling bepaalde vakantiedagen worden opgeschort bij ziekte voor zover de geneeskundige controle mogelijk is.

Art. 195. De jaarlijkse vakantie wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Dit geldt eveneens voor de twee bijkomende dagen voorzien in artikel 190 eerste lid.

Afdeling 2. — De feestdagen

Art. 196. § 1. De ambtenaar heeft verlof op de wettelijke feestdagen, op 2 en 15 november en op 26 december.

§ 2. De in § 1 vermelde verlofdagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag, worden gecompenseerd door een verlof van 27 december tot en met 31 december.

§ 3. De ambtenaar die krachtens de arbeidsregeling die op hem van toepassing is, of ten gevolge van de behoeften van de dienst verplicht is te werken op één van de dagen bedoeld in § 1 of gedurende de periode bedoeld in § 2, verkrijgt vervangende verlofdagen die genomen kunnen worden onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantie-verlof.

Bij definitieve ambtsneerlegging of oppensioenstelling voor de periode bedoeld in § 2, heeft de ambtenaar recht op een aantal verlofdagen gelijk aan het aantal feestdagen dat samenviel met een niet-werkdag in de periode dat hij nog wel in dienst was. Deze kunnen genomen worden onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantie-verlof.

§ 4. De verlopen bedoeld in dit artikel worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 3. — Het verlof om familiale redenen

Onderafdeling 1. — Het omstandigheidsverlof

Art. 197. De ambtenaar krijgt verlof, binnen de hierna gestelde perken, naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :

1° het huwelijk of de inschrijving in het bevolkingsregister van het samenlevingscontract van de ambtenaar : 4 werkdagen;

2° de bevalling van de echtgenote of van de samenwonende partner van de ambtenaar, op het ogenblik van de gebeurtenis : 14 werkdagen;

3° het overlijden van de echtgenoot of van de samenwonende partner : 4 werkdagen;

4° het overlijden van een bloedverwant in de eerste graad hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of van samenwonende partner van de ambtenaar : 4 werkdagen;

5° het huwelijk of de inschrijving in het bevolkingsregister van het samenlevingscontract van een kind van de ambtenaar of van de samenwonende partner van de ambtenaar : 2 werkdagen;

6° het overlijden van een bloedverwant in om het even welke graad hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of van de samenwonende partner van de ambtenaar, onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar : 2 werkdagen;

7° het overlijden van een bloedverwant in de tweede graad hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of van de samenwonende partner van de ambtenaar, maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar : 1 werkdag.

2° lorsqu'il obtient au cours de l'année des congés :

- pour accomplir un stage ou une période d'essai auprès d'un autre service public tel que défini à l'article 226;

- pour présenter sa candidature aux élections législatives, régionales, provinciales, communales ou européennes définies dans l'article 253;

- pour des raisons impérieuses d'ordre familial définies dans l'article 199;

- en raison d'un travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans définies dans l'article 176;

- en application de la semaine de quatre jours définies dans les articles 178 et 181;

- pour interruption de la carrière professionnelle définies dans l'article 170;

- pour effectuer une mission telle que défini dans l'article 228.

Les absences pendant lesquelles l'agent se trouve dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité donnent également lieu à une réduction proportionnelle du congé de vacances.

Le nombre de jours ainsi calculé est toujours un demi-jour ou un jour complet. Ce nombre est arrondi au demi-jour ou au jour complet supérieur.

Art. 194. Les jours de vacances fixés dans la présente section sont suspendus en cas de maladie pour autant que le contrôle médical soit possible.

Art. 195. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service. Il en est de même pour les deux jours supplémentaires prévus à l'article 190 alinéa 1^{er}.

Section 2. — Des jours fériés

Art. 196. § 1^{er}. L'agent est en congé les jours fériés légaux, ainsi que les 2 et 15 novembre et le 26 décembre.

§ 2. Les jours de congés visés au § 1^{er} qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont compensés par un congé du 27 décembre au 31 décembre inclus.

§ 3. L'agent qui en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service, est obligé de travailler l'un des jours mentionnés au § 1^{er} ou pendant la période visée au § 2 obtient en substitution des jours de vacances qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

En cas de démission de ses fonctions ou de mise à la pension avant la période visée au § 2, l'agent a droit à un nombre de jours de congé égal au nombre de jours fériés qui coïncidaient avec un jour non-ouvrable au cours de la période où il était encore en service. Ceux-ci peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§ 4. Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.

Section 3. — Du congé pour raisons familiales

Sous-section 1^{re}. — Des congés de circonstance

Art. 197. L'agent obtient, dans les limites fixées ci-après, un congé à l'occasion des événements suivants :

1° le mariage ou l'inscription au registre de la population du contrat de vie commune de l'agent : 4 jours ouvrables;

2° l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 14 jours ouvrables;

3° le décès du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple : 4 jours ouvrables;

4° le décès d'un parent au premier degré soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : 4 jours ouvrables;

5° le mariage ou l'inscription au registre de la population du contrat de vie commune d'un enfant de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : 2 jours ouvrables;

6° le décès d'un parent, à quelque degré que ce soit, soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables;

7° le décès d'un parent au deuxième degré, soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable.

Als het voorval zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

Art. 198. Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Onderafdeling 2. — Het verlof wegens dwingende familiale redenen

Art. 199. Met een maximum van vijftien werkdagen per kalenderjaar, kan de ambtenaar verlof krijgen wegens :

1° ziekenhuisopname van een persoon die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

2° opvang van zijn kinderen die niet de leeftijd van 15 jaar bereikt hebben.

Het verlof wordt genomen per dag of per halve dag. Het wordt toegekend door de functionele chef.

Indien het verlof wegens dwingende familiale redenen tijdens een periode van deeltijdse arbeid genomen wordt, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

Art. 200. Dit verlof is niet bezoldigd. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Onderafdeling 3. — Het ouderschapsverlof buiten de loopbaanonderbreking

Art. 201. Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind of de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg, maximaal drie maanden ouderschapsverlof buiten loopbaanonderbreking toegestaan. Dit verlof moet genomen worden voor het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt. Het verlof mag enkel gesplitst worden in maanden en genomen worden met volledige dagen.

Na het ouderschapsverlof heeft de ambtenaar het recht zijn functie opnieuw uit te oefenen of, indien dat onmogelijk is, een gelijkwaardige of gelijkaardige functie te bekleden.

Art. 202. Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Onderafdeling 4. — Adoptieverlof, het verlof voor de opvang met het oog op pleegvoogdij of plaatsing in een onthaalgezin naar aanleiding van een rechterlijke beslissing

Art. 203. Een adoptieverlof wordt toegekend aan de ambtenaar die een kind van minder dan twaalf jaar adopteert.

Het verlof bedraagt ten hoogste zes weken. Het verlof kan gesplitst worden in weken en dient te worden genomen uiterlijk binnen de vier maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deeluitmakend van het gezin van de ambtenaar in het bevolkingsregister of het register van vreemdelingen in de gemeente van zijn verblijfplaats. Op vraag van de ambtenaar kan ten hoogste drie weken van dit verlof opgenomen worden vooraleer het kind effectief in het gezin wordt opgenomen.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld en de leeftijdsgrens van het kind wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De ambtenaar die het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel, deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert, de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand voor de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

De ambtenaar dient de volgende documenten voor te leggen :

1° een attest, uitgereikt door de bevoegde centrale autoriteit van de Gemeenschap, waarin de toewijzing van het kind aan de ambtenaar, wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste drie weken te verkrijgen vooraleer het kind opgenomen wordt in het gezin;

2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigt om het resterend verlof te kunnen opnemen.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken verminderd, wanneer de ambtenaar voor hetzelfde kind een omstandigheidsverlof heeft gekregen door toepassing van artikel 197, lid 1 2°, of een verlof naar aanleiding van een geboorte door toepassing van het artikel 30 § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Art. 198. Les congés de circonstance sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Sous-section 2. — Du congé pour des motifs impérieux d'ordre familial

Art. 199. L'agent peut obtenir un congé de maximum quarante-cinq jours ouvrables par année civile en raison de :

1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent, ou d'un parent ou allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent;

2° la garde de ses enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans.

Le congé est pris pour jour ou par demi-jour. Il est accordé par le chef fonctionnel.

Si le congé pour des motifs impérieux d'ordre familial est pris au cours d'une période de travail à temps partiel, sa durée est réduite à due concurrence.

Art. 200. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Sous-section 3. — Du congé parental hors de l'interruption de carrière

Art. 201. Un congé parental de trois mois au maximum est accordé hors de l'interruption de carrière à l'agent en activité de service, après la naissance ou l'adoption d'un enfant ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 12 ans. Le congé ne peut être fractionné que par mois et ne peut être pris que par jour entier.

À l'issue du congé parental, l'agent a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire.

Art. 202. Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Sous-section 4. — Du congé d'adoption, du congé d'accueil en vue de la tutelle officieuse ou du placement dans une famille d'accueil à la suite d'une décision judiciaire

Art. 203. Un congé d'adoption est accordé à l'agent qui adopte un enfant de moins de douze ans.

Le congé est de six semaines au plus. Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage de l'agent dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence. À la demande de l'agent, trois semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

La durée maximum du congé d'adoption est doublée et la limite d'âge de l'enfant est fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'agent qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique à l'autorité dont il relève la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

L'agent doit présenter les documents suivants :

1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent pour obtenir le congé de trois semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille;

2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant.

La durée maximum du congé d'adoption est réduite de deux semaines, lorsque l'agent a obtenu pour le même enfant un congé de circonstances en application de l'article 197, alinéa 1^{er}, 2°, ou un congé à l'occasion d'une naissance en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 204. De ambtenaar kan verlof krijgen wanneer een kind beneden twaalf jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op pleegvoogdij. Hij kan ook dit verlof krijgen wanneer hij een minderjarige opneemt in zijn gezin ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin.

De maximumduur van het verlof bedraagt vier weken indien het opgenomen kind ouder is dan drie jaar en zes weken indien het die leeftijd nog niet heeft bereikt. Het verlof vangt aan op de dag dat het kind in het gezin wordt opgenomen.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbij-slag.

Art. 205. Het adoptieverlof, het verlof voor de opvang met het oog op pleegvoogdij en plaatsing in een onthaalgezin van een minderjarige naar aanleiding van een rechterlijke beslissing wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 4. — Het bevallingsverlof

Art. 206. § 1. Het bevallingsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. De bezoldiging over de periode gedurende welke de vrouwelijke ambtenaar bevallingsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of negentien weken in geval van meervoudige geboorte.

De bezoldiging voor de verlenging van het postnatale verlof toegestaan in toepassing van artikel 208, mag niet meer dan één week bestrijken.

De bezoldiging voor de verlenging van het postnatale rust toegestaan in toepassing van artikel 212, § 5 mag niet meer dan 24 weken bestrijken.

§ 3. De periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de vijf weken die vallen voor de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden voor het bepalen van de administratieve stand van de vrouwelijke ambtenaar veranderd in bevallingsverlof.

Deze paragraaf is eveneens van toepassing op de periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de zeven weken die, in geval van geboorte van een meerling, vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.

Art. 207. § 1. Wanneer de vrouwelijke ambtenaar het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt, wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt de vrouwelijke ambtenaar zich in bevallingsverlof.

In afwijking van artikel 206 § 2 is de bezoldiging verschuldigd.

§ 2. Op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar wordt het moederschapsverlof, in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gewerkt heeft vanaf de zesde week voor de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

§ 3. Worden gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden, de volgende afwezigheden gedurende de zes weken of, in geval van de geboorte van een meerling, gedurende de acht weken die vallen vóór de zevende dag welke aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de in artikel 196 bedoelde feestdagen;
- 3° de in de artikelen 189, 190 en 197 bedoelde verloven;
- 4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- 5° de afwezigheden wegens ziekte met uitsluiting van de afwezigheden bedoeld in artikel 206 § 3.

Art. 208. Op vraag van de vrouwelijke ambtenaar wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, verlengd met één week, wanneer de vrouwelijke ambtenaar afwezig is geweest wegens ziekte gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Art. 204. L'agent peut obtenir un congé d'accueil lorsqu'un enfant de moins de douze ans est accueilli dans sa famille en vue de sa tutelle officielle. Il peut obtenir également ce congé lorsqu'il accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

La durée maximum du congé est de quatre semaines si l'enfant accueilli a atteint l'âge de trois ans et de six semaines s'il n'a pas encore atteint cet âge. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Art. 205. Le congé de l'adoption, le congé d'accueil pour la tutelle officielle et du placement d'un mineur suite à une décision judiciaire de placement est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Section 4. — Du congé de maternité

Art. 206. § 1^{er}. Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

§ 2. La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent féminin se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

La rémunération due pour la prolongation du congé postnatal accordée en application de l'article 208, ne peut couvrir plus d'une semaine.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé en application de l'article 212 § 5 ne peut couvrir plus de 24 semaines.

§ 3. Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'agent féminin.

Le présent paragraphe est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les sept semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

Art. 207. § 1^{er}. Lorsque l'agent féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, l'agent féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 206 § 2, la rémunération est due.

§ 2. A la demande de l'agent féminin, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, prolongé, après la neuvième semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période au cours de laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue. En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquels elle a travaillé pendant la période de sept jours qui précède l'accouchement.

§ 3. Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal les absences suivantes se situant pendant les six semaines ou, en cas de naissance multiple, pendant les huit semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

- 1° le congé annuel de vacances;
- 2° les jours fériés visés à l'article 196;
- 3° les congés visés aux articles 189, 190 et 197;
- 4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;
- 5° les absences pour maladie à l'exclusion des absences visées à l'article 206 § 3.

Art. 208. A la demande de l'agent féminin, la période d'interruption de travail est prolongée, après la neuvième semaine, d'une période d'une semaine, lorsque l'agent féminin a été absent pour maladie pendant l'ensemble de la période à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd, verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Art. 209. Zwangere of borstgevende ambtenaren mogen geen overuren verrichten. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit artikel, te worden beschouwd, alle werk bovenop de 38 uren per week.

Art. 210. De ambtenaar die, met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 211. Het artikel 207 is niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 18^e dag van de zwangerschap.

Art. 212. § 1. Als de moeder van het kind overlijdt bij de bevalling of tijdens het moederschapsverlof of als zij opnieuw in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind of de ambtenaar waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft, op eigen verzoek een verlof ter vervanging van het moederschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§ 2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had. De ambtenaar die vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft en die het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof wenst te genieten, stelt daar schriftelijk de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte binnen zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof. Hij legt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder voor.

§ 3. In geval van hospitalisatie van de moeder kan de ambtenaar die vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft, een verlof ter vervanging van het moederschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof kan niet aanvragen voor de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en moet beëindigd zijn op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het bevallingsverlof dat door de moeder nog niet van opgebruikt.

De ambtenaar die de vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft en die het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof wenst te genieten, stelt daar schriftelijk de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 4. Het verlof van de vader van het kind of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft ter vervanging van het moederschapsverlof is bezoldigd en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Zodra de vader van het kind of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft het verlof bedoeld in dit artikel verkrijgt, heeft hij geen recht meer op het verlof bedoeld in artikel 197, eerste lid, 2°.

§ 5. Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waaronder zij ressorteert :

En cas de naissance multiple, à la demande de l'agent féminin, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée, est prolongée au maximum d'une période de deux semaines.

Art. 209. En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

Art. 210. L'agent qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 211. L'article 207 ne s'applique pas en cas de fausse couche se produisant avant le 18^e jour de gestation.

Art. 212. § 1^{er}. Si la mère de l'enfant décède lors de l'accouchement ou durant le congé de maternité ou si elle est hospitalisée à nouveau, le père de l'enfant ou l'agent avec lequel la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant obtient, à sa demande, un congé en remplacement du congé de maternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant

§ 2. En cas de décès de la mère, la durée du congé en remplacement du congé de maternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. L'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé en remplacement du congé de maternité en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début de congé en remplacement du congé de maternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§ 3. En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant peut bénéficier du congé en remplacement du congé de maternité aux conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé en remplacement du congé de maternité ne peut débuter avant le septième jour suivant le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé en remplacement du congé de maternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

§ 4. Le congé du père de l'enfant ou de la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant en remplacement du congé de maternité est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

A partir du moment où le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant obtient le congé prévu par le présent article, il n'a plus droit au congé visé à l'article 197, alinéa premier, 2°.

§ 5. Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent féminin, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, l'agent féminin remet à l'autorité dont elle relève :

1° bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

2° in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

Art. 213. § 1. De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven na de geboorte van het kind.

§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag ten minste zeven en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Als de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze op die dag opnemen in één keer of twee keer.

De duur van borstvoedingspauze(s) is in de duur van de prestaties van de werkdag inbegrepen.

De vrouwelijke ambtenaar deelt haar functionele chef mee op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) neemt.

§ 3. De vrouwelijke ambtenaar die de borstvoedingspauzes wenst te genieten brengt de functionele chef twee weken op voorhand schriftelijk op de hoogte, tenzij deze op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van de vrouwelijke ambtenaar geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waarvan zij afhangt elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

Afdeling 5. — Het verlof om medische of humanitaire redenen

Art. 214. De vrouwelijke ambtenaar kan dienstvrijstelling krijgen om naar prenatale medische onderzoeken te gaan die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden.

De aanvraag moet worden gestaafd door een medisch attest.

Art. 215. De ambtenaar verkrijgt een dienstvrijstelling om bloed, bloedplasma en bloedplaatjes te geven op voorwaarde dat hij de toelating heeft van zijn functionele chef voor de donatie. Die dienstvrijstelling kan geweigerd worden om dienstredenen.

De ambtenaar verkrijgt een dienstvrijstelling voor de noodzakelijke duur van de bloed-, plasma- en bloedplaatjesdonatie alsook voor de verplaatstijd van maximaal twee uur.

Art. 216. De ambtenaar krijgt verlof voor het afstaan van beenmerg, van organen of van weefsel. De duur van dit verlof is die van de ziekenhuisopname en de herstelperiode. De tijd noodzakelijk voor de voorafgaande medische onderzoeken kan eveneens in aanmerking komen.

De aanvraag moet worden gestaafd door een medisch attest.

Art. 217. Wanneer de echtgenoot of de levenspartner of een inwonend familielid van de ambtenaar aan een ziekte lijdt die door zijn arts als ernstig en uitermate besmettelijk wordt beschouwd, dient de ambtenaar zijn arts te vragen zich tot de hoofdarts van het geneeskundig centrum van de Administratieve Gezondheidsdienst waaronder de ambtenaar ressorteert te wenden om na gemeenschappelijk overleg de meest gepaste preventieve maatregelen te treffen waaronder chemoprophylaxe en eventueel verlof.

Art. 218. De ambtenaar kan verlof krijgen om :

1° de cursussen bij te wonen van de school van het korps voor civiele bescherming;

2° in vredestand prestaties te verrichten als vrijwilliger bij dit korps.

1° à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

2° le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Art. 213. § 1^{er}. L'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait après la naissance de l'enfant.

§ 2. La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent féminin qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent féminin qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque l'agent féminin a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

L'agent féminin informe son chef fonctionnel du (des) moment(s) lors desquels elle prend la ou les pause(s) d'allaitement.

§ 3.- L'agent féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux semaines à l'avance le chef fonctionnel, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement apportée, au choix de l'agent féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agent féminin chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

Section 5. — Du congé pour raisons médicales ou humanitaires

Art. 214. L'agent féminin peut obtenir à sa demande une dispense de service pour subir des examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

La demande doit être appuyée par un certificat médical.

Art. 215. L'agent obtient une dispense de service pour don de sang, de plasma sanguin et de plaquettes à condition qu'il ait reçu l'autorisation de son chef fonctionnel avant le don. Cette dispense de service peut être refusée pour des raisons de service.

L'agent obtient une dispense pour la durée nécessaire pour le don de sang, de plasma sanguin ou de plaquettes ainsi que pour un temps de déplacement maximum de deux heures.

Art. 216. L'agent obtient un congé pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus. La durée de ce congé est celle requise par l'hospitalisation et la convalescence. Le temps nécessaire pour effectuer les examens médicaux préalables peut également être pris en compte.

La demande doit être appuyée par un certificat médical.

Art. 217. Lorsque le conjoint ou la personne avec laquelle il vit en couple ou un membre de leur famille, habitant sous le même toit que l'agent est atteint d'une maladie dont son médecin établit la gravité et le haut degré de contagiosité, l'agent doit demander à son médecin de contacter le médecin-chef du centre médical du service de contrôle médical du Service de Santé Administratif dont relève l'agent afin de déterminer de commun accord les mesures préventives les mieux appropriées, en ce compris la chimioprophylaxie et les congés éventuels.

Art. 218. L'agent peut obtenir un congé pour :

1° suivre les cours de l'école du corps de la protection civile;

2° effectuer en temps de paix des prestations en qualité d'engagé volontaire auprès de ce corps.

Art. 219. Met een maximum van vijf werkdagen per jaar en voor zover het belang van de dienst er zich niet tegen verzet, kan de ambtenaar verlof krijgen om mindervaliden en zieken te vergezellen of om andere humanitaire zendingen te vervullen tijdens verblijven en reizen in België of buitenland.

Deze verblijven of reizen moeten georganiseerd zijn door een openbare instelling of een vereniging die de zorg voor mindervaliden en zieken of de humanitaire zendingen als opdracht heeft. De instelling of vereniging moet erkend zijn door de Belgische Staat of een van haar gefedereerde entiteiten.

De verlofaanvraag moet worden gestaafd met een attest waarin de vereniging of instelling verklaart dat de reis of het verblijf onder haar verantwoordelijkheid gebeurt.

Art. 220. De verloven om medische of humanitaire redenen zijn bezoldigd en worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Afdeling 6. — Uitzonderlijk verlof

Art. 221. § 1. De ambtenaar kan verlof krijgen om gevolg te geven aan een wederoproeping als reservist.

§ 2. De ambtenaar verkrijgt een verlof om deel uit te maken van de jury van het Hof van Assisen en dit tijdens de duur van de zitting.

§ 3. Deze verloven worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

HOOFDSTUK VI. — De verloven van lange duur

Afdeling 1. — Het verlof om persoonlijke redenen

Art. 222. Indien het belang van de dienst er zich niet tegen verzet, kan de ambtenaar verlof om persoonlijke redenen krijgen.

Art. 223. Het verlof om persoonlijke redenen wordt enkel voltijds en voor minstens een maand en ten hoogste zes maanden toegekend. Het kan verlengd worden of na een onderbreking opnieuw worden aangevraagd.

Behoudens afwijking door de functioneel bevoegde minister voor de instellingen van categorie A of de benoemende overheid voor de instellingen van categorie B en op gunstig advies van de directieraad, mag dit verlof niet meer bedragen dan 24 maanden over de gehele loopbaan.

Iedere vraag tot verlenging moet ten minste één maand voor het verstrijken van het lopende verlof worden aangevraagd.

Art. 224. Het verlof om persoonlijke redenen is niet bezoldigd en wordt gelijkgesteld met een periode van non-activiteit.

Art. 225. Met ziekten of ongevallen opgelopen gedurende deze verlofperiode wordt geen rekening gehouden.

Afdeling 2. — Het verlof om een stage te doen in een overheidsdienst

Art. 226. De ambtenaar kan verlof krijgen om een stage of proefperiode te doen in een betrekking bij een overheidsdienst.

Een betrekking in het gesubsidieerde of het universitaire onderwijs wordt gelijkgesteld met een betrekking in een overheidsdienst.

Het verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenstemt met de duur van de stage of van de proefperiode.

Art. 227. Dit verlof is niet bezoldigd en wordt voor het overige gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Afdeling 3. — Het verlof wegens opdracht

Art. 228. § 1. De Regering voor de instellingen van categorie A of de benoemende overheid voor de instellingen van categorie B kan een ambtenaar, met zijn instemming, belasten met een opdracht.

§ 2. Iedere ambtenaar kan eveneens met instemming van de Regering een opdracht aanvaarden :

1° bij een instelling van openbaar nut die afhangt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

2° bij een ministerie of een instelling van openbaar nut die afhangt van de federale overheid, van een ander Gewest, van een Gemeenschap of van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

3° op internationaal vlak buiten België uitgeoefend, die wordt toevertrouwd hetzij door één van de regeringen van het Rijk of een Belgisch openbaar bestuur, hetzij door een buitenlandse regering of door een buitenlandse openbaar bestuur;

Art. 219. Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'agent peut obtenir un congé de maximum cinq jours ouvrables par an, pour accompagner des handicapés et des malades ou pour effectuer d'autres missions humanitaires au cours de voyages et de séjours en Belgique ou à l'étranger.

Ces voyages ou séjours doivent être organisés par un organisme public ou une association dont la mission est la prise en charge de handicapés, de malades ou est humanitaire. L'organisme ou l'association doit être reconnue par l'Etat belge ou une de ses entités fédérées.

La demande de congé doit être appuyée par une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour est placé sous sa responsabilité.

Art. 220. Les congés pour raisons médicales ou humanitaires sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activités de service.

Section 6. — Congés exceptionnels

Art. 221. § 1^{er}. L'agent peut obtenir un congé pour effectuer un rappel à l'armée en tant que réserviste.

§ 2. L'agent obtient un congé pour participer à un jury de Cour d'Assises et ce, pour la durée de la session.

§ 3. Ces congés sont assimilés à une période d'activité de service.

CHAPITRE VI. — Des congés de longue durée

Section 1^{re}. — Du congé pour convenances personnelles

Art. 222. Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'agent peut obtenir un congé pour convenances personnelles.

Art. 223. Le congé pour convenances personnelles n'est accordé qu'à temps plein et pour une période d'un mois au moins et de six mois au plus. Il peut être prolongé ou, après une interruption, faire l'objet d'une nouvelle demande.

Sauf dérogation du ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B et sur avis favorable du conseil de direction, ce congé ne peut excéder 24 mois sur toute la carrière.

Chaque demande de prolongation doit être introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

Art. 224. Le congé pour convenances personnelles n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période de non-activité.

Art. 225. Les maladies ou accidents survenus durant cette période de congé ne sont pas pris en compte.

Section 2. — Du congé pour accomplir un stage dans un service public

Art. 226. L'agent peut obtenir un congé pour accomplir un stage ou effectuer une période d'essai dans un emploi dans un service public.

Un emploi dans l'enseignement subventionné ou l'enseignement universitaire est assimilé à un emploi dans un service public.

Le congé est accordé pour la période correspondant à la durée du stage ou de la période d'essai.

Art. 227. Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Section 3. — Du congé pour mission

Art. 228. § 1^{er}. Le Gouvernement pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B peut, avec l'accord de l'agent, charger ce dernier d'une mission

§ 2. Un agent peut également, avec l'accord du Gouvernement, accepter une mission :

1° auprès d'un organisme d'intérêt public qui dépend de la Région de Bruxelles-Capitale ou du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale;

2° auprès d'un ministère ou d'un organisme d'intérêt public qui dépend de l'autorité fédérale, d'une autre Région, d'une Communauté ou de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire com-mune;

3° internationale exercée en dehors de la Belgique, confiée soit par un des gouvernements du Royaume ou une administration publique belge, soit par un gouvernement étranger ou une administration publique étrangère;

4° op internationaal vlak in of buiten België uitgeoefend, bij een internationale instelling;

5° in een ontwikkelingsland.

§ 3. De ambtenaar die wordt aangewezen om een mandaat in een Belgische overheidsdienst uit te oefenen wordt ambtshalve in opdracht geplaatst voor de duur van het mandaat.

Art. 229. De Regering voor de instellingen van categorie A of de benoemende overheid voor de instellingen van categorie B verleent de opdracht voor ten hoogste twee jaar. Zij kunnen haar verlengen voor telkens maximum dezelfde duur voor ten hoogste twee jaar.

Art. 230. § 1. Tijdens de duur van een opdracht die door een eerste machtiging is gedeekt, is de ambtenaar met verlof. Dit verlof wegens opdracht wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. Het verlof wordt evenwel bezoldigd wanneer de ambtenaar wordt aangewezen als nationale deskundige krachtens de beschikking van 26 juli 1988, van 7 januari 1998 of van 12 november 2008 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen tot vaststelling van de regeling die geldt voor nationale deskundigen die bij de diensten van de Commissie gedetacheerd zijn. Het kan eveneens worden bezoldigd met instemming van de Regering wanneer de opdracht in het kader van de programma's van de Europese Unie wordt toegewezen.

Art. 231. § 1. Tijdens de duur van een opdracht die door volgende machtigingen is gedeekt, wordt aan de ambtenaar verlof verleend indien de opdracht welke hij uitvoert als zijnde van algemeen belang is erkend. Dit verlof wegens opdracht wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend :

1° voor de opdrachten welke de uitoefening van een functie in een ontwikkelingsland bevatten;

2° voor opdrachten uitgevoerd door de als nationaal deskundige aangewezen ambtenaar krachtens de beschikking van 26 juli 1988, van 7 januari 1998 of van 12 november 2008 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of wanneer de opdracht in het kader van de programma's van de Europese Unie wordt toegewezen;

3° om een mandaat in een Belgische overheidsdienst uit te oefenen.

§ 3. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de internationale opdrachten bedoeld in artikel 228, § 2, 3° en 4° wanneer zij door de minister geacht worden van overwegend belang te zijn hetzij voor het land, hetzij voor een regering of een openbaar bestuur in België.

§ 4. In uitzonderlijke gevallen wordt het karakter van algemeen belang voor de in artikel 228, § 2, 1° en 2° bedoelde opdrachten erkend onder dezelfde voorwaarden als die vastgesteld in § 3 van dit artikel.

§ 5. In afwijking van §§ 2 en 3 van dit artikel, verliest iedere opdracht van rechtswege haar karakter van algemeen belang vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de ambtenaar een dienstanciënniteit heeft bereikt die volstaat om aanspraak te kunnen maken op het krijgen van een onmiddellijk ingaand dan wel uitgesteld pensioen ten laste van een buitenlandse regering, van het buitenlands openbaar bestuur of van de internationale instelling ten behoeve waarvan de opdracht werd vervuld.

Art. 232. Tijdens de duur van een opdracht die door volgende machtigingen is gedeekt doch niet erkend van algemeen belang te zijn, wordt de ambtenaar op non-activiteit gesteld. In die stand heeft hij geen recht op bezoldiging en kan hij zijn aanspraak op promotie of verhoging in zijn weddeschaal niet doen gelden

Voor de toepassing van het eerste lid van dit besluit wordt als volgende machtiging beschouwd, die welke iedere volgende periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde regering, van hetzelfde openbaar bestuur of van dezelfde instelling voor zover de beschouwde periode van de voorafgaande periode niet wordt gescheiden door een termijn die zes maanden overschrijdt.

Art. 233. De ambtenaar die door de Regering met een internationale opdracht wordt belast, kan een vergoeding genieten.

De Regering stelt de vergoeding vast rekening houdend met :

1° de bezoldiging toegekend ter uitvoering van de opdracht;

2° de duur van de opdracht, de levensduurte in het land waar de opdracht wordt uitgevoerd, de sociale rang die met deze opdracht overeenstemt en de verhoogde gezinslasten verbonden aan de expatriatie.

4° internationale exercée en Belgique ou ailleurs, auprès d'une institution internationale;

5° dans un pays en voie de développement.

§ 3. L'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

Art. 229. Le Gouvernement pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B autorise la mission pour deux ans au plus. Ils peuvent, à chaque fois, la prolonger au maximum de la même durée.

Art. 230. § 1^{er}. Pendant la durée d'une mission couverte par une première autorisation, l'agent est placé en congé. Ce congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

§ 2. Le congé est toutefois rémunéré lorsque l'agent est désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 26 juillet 1988, du 7 janvier 1998 ou du 12 novembre 2008 de la Commission des Communautés européennes fixant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès des services de la Commission. Il peut également être rémunéré, avec l'accord du Gouvernement, lorsque la mission est accordée dans le cadre des programmes de l'Union européenne.

Art. 231. § 1^{er}. Pendant la durée d'une mission couverte par des autorisations ultérieures, l'agent est placé en congé si la mission qu'il exerce est reconnue d'intérêt général. Ce congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

§ 2. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions :

1° qui comportent l'exercice d'une fonction dans un pays en voie de développement;

2° exercées par l'agent désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 26 juillet 1988, du 7 janvier 1998 ou du 12 novembre 2008 de la Commission des Communautés européennes ou lorsque la mission est accordée dans le cadre des programmes de l'Union européenne;

3° pour exercer un mandat dans un service public belge.

§ 3. Le caractère d'intérêt général est reconnu aux missions internationales visées à l'article 228, § 2, 3° et 4° lorsqu'elles sont considérées par le ministre comme présentant un intérêt prépondérant soit pour le pays, soit pour un gouvernement ou une administration publique belges.

§ 4. Dans des cas exceptionnels, le caractère d'intérêt général est reconnu à des missions visées à l'article 228, § 2, 1° et 2°, selon les mêmes conditions que celles fixées au § 3 du présent article.

§ 5. Par dérogation aux §§ 2 et 3 du présent article, toute mission perd de plein droit son caractère d'intérêt général à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du gouvernement étranger, de l'administration publique étrangère ou de l'organisme international au profit duquel la mission est accomplie.

Art. 232. Pendant la durée d'une mission qui est couverte par des autorisations ultérieures mais qui n'est pas reconnue d'intérêt général, l'agent est placé en non-activité. Dans cette position, il n'a pas droit au traitement et ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement dans son échelle de traitement.

Pour l'application de l'alinéa premier du présent article, est considéré comme autorisation ultérieure, celle qui couvre toute période ultérieure d'une mission au service du même gouvernement, de la même administration publique ou du même organisme, pour autant que la période considérée ne soit pas séparée par plus de six mois de celle qui la précède.

Art. 233. L'agent qui est chargé d'une mission internationale par le Gouvernement, peut bénéficier d'une indemnité.

Le Gouvernement fixe l'indemnité en tenant compte :

1° de la rétribution accordée pour l'exécution de la mission;

2° de la durée de la mission, du coût de la vie dans le pays où il remplit sa mission, du rang social correspondant à cette mission ainsi que des charges familiales accrues inhérentes à l'expatriation.

De vergoeding mag niet worden toegekend indien de ambtenaar hetzij krachtens andere wets- of verordeningbepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, gelijkwaardige voordelen geniet.

Art. 234. Zodra de ambtenaar twee jaar met verlof wegens opdracht is, kan de directieraad beslissen of de betrekking die hij bekleedt, in het belang van de dienst als vacant moet worden beschouwd.

Art. 235. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden en ten hoogste zes maanden, kan de Regering op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht waarmee de ambtenaar is belast.

Art. 236. De ambtenaar wiens opdracht verstreken is of door zijn toedoen wordt beëindigd, stelt zich opnieuw ter beschikking van zijn instelling.

HOOFDSTUK VII. — *Het verlof wegens ziekte*

Afdeling 1. — De ziekteverlofdagen

Art. 237. Tijdens zijn volledige loopbaan heeft de ambtenaar, die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, recht op ziekteverlof tot maximaal eenentwintig werkdagen per twaalf maanden dienstanciënniteit. Als hij nog geen 36 maanden in dienst is, wordt zijn wedde hem niettemin gedurende 63 werkdagen gewaarborgd.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Om de dienstanciënniteit te berekenen, komen ook in aanmerking alle daadwerkelijke prestaties die de ambtenaar in welke hoedanigheid ook verricht heeft, als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een onderwijsinstelling, een dienst voor beroepskeuze, een psycho-medisch-sociaal centrum of een medisch-pedagogisch instituut voor zover zij werden opgericht, erkend of gesubsidieerd door de Staat, een Gewest of een Gemeenschap.

Voor de ambtenaar die oorlogsinvalide is wordt het aantal in het eerste lid vastgestelde dagen respectievelijk op 32 en 95 gebracht.

Art. 238. Het aantal werkdagen, bedoeld in artikel 237, wordt in evenredigheid verminderd, wanneer hij tijdens zijn loopbaan verlof heeft gekregen :

- 1° van arbeidsherverdelende aard;
- 2° binnen het kader van de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar
- 3° om een stage te vervullen in een andere overheidsdienst;
- 4° om een opdracht te vervullen buiten het Gewest;
- 5° om kandidaat te zijn bij verkiezingen;
- 6° het verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 7° wegens ziekte of invaliditeit, behalve in geval van een arbeidsongeval of op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte.

De ambtenaar die op non-activiteit werd geplaatst wegens ongewettigde afwezigheid, is onderworpen aan dezelfde regel.

Indien het aldus berekende aantal dagen ziekteverlof geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Enkel de werkdagen begrepen in de periode van afwezigheid wegens ziekte worden aangerekend.

Art. 239. § 1. Verlof wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking zoals bedoeld in de artikelen 170 tot 175, noch aan de stelsels van de vierdagenweek of halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bedoeld in de artikelen 176 tot 183, noch aan verminderde prestaties om persoonlijke redenen zoals bedoeld in de artikelen 184 tot 186.

De ambtenaar blijft de voor zijn verminderde prestaties verschuldigde wedde ontvangen.

§ 2. Wanneer de ambtenaar deeltijdse prestaties verricht, worden de afwezigheden wegens ziekte aangerekend op het aantal verlofdagen waarop hij krachtens artikel 237 recht heeft, naar rata van de prestaties die hij had moeten verrichten.

Als het totale aantal aldus verrekende dagen per twaalf maanden dienstanciënniteit geen geheel getal is, worden de gedeelten van een dag niet meegeteld.

Voor de ambtenaar die deeltijdse prestaties verricht, worden als dagen ziekteverlof de dagen afwezigheid aangerekend tijdens welke de ambtenaar prestaties diende te verrichten.

L'indemnité ne peut être accordée si l'agent bénéficie d'avantages équivalents soit en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, soit en raison de l'accomplissement de sa mission.

Art. 234. Lorsque l'agent est en congé pour mission depuis deux ans, le conseil de direction peut décider que l'emploi que l'agent occupait, doit être considéré comme vacant dans l'intérêt du service.

Art. 235. En tenant compte d'un délai de préavis d'au moins trois mois et de six mois au plus, le Gouvernement peut, à tout moment, mettre un terme à la mission dont il a chargé l'agent.

Art. 236. L'agent dont la mission s'est achevée ou qui a mis fin à sa mission, se trouve à nouveau à la disposition de son organisme.

CHAPITRE VII. — *Du congé pour maladie*

Section 1^{re}. — Des jours de congé de maladie

Art. 237. Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, a droit à des congés de maladie à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrables.

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Pour calculer l'ancienneté de service, sont également pris en considération, l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à quelque titre que ce soit, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement, un service d'orientation professionnelle, un centre psycho-medico-social ou un institut médico-pédagogique pour autant que ceux-ci soient créés, reconnus ou subventionnés par l'Etat, une Région ou une Communauté.

Pour l'agent invalide de guerre, le nombre de jours fixé à l'alinéa premier est porté respectivement à 32 et 95.

Art. 238. Le nombre de jours ouvrables, visé à l'article 237, est réduit à due concurrence lorsqu'au cours de sa carrière, l'agent a obtenu un congé :

- 1° dans le cadre de la redistribution du travail;
- 2° dans le cadre du congé de 4 jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;
- 3° pour effectuer un stage auprès d'un autre service public;
- 4° pour remplir une mission en dehors de la Région;
- 5° pour être candidat aux élections;
- 6° le congé pour interruption de la carrière professionnelle;
- 7° pour cause de maladie ou d'invalidité, sauf en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle

L'agent qui a été placé en non-activité en raison d'absence injustifiée est soumis à la même règle.

Si le nombre de jours de congé de maladie ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés.

Art. 239. § 1^{er}. Le congé de maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle visés aux articles 170 à 175, ni au régime de congés dans le cadre de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans visés aux articles 176 à 183, ni aux prestations réduites pour convenances personnelles visées aux articles 184 à 186.

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

§ 2. Lorsque l'agent effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu de l'article 237, au prorata des prestations qu'il aurait dû accomplir.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Pour l'agent qui effectue des prestations à temps partiel, sont à comptabiliser comme congé de maladie les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

Art. 240. Het verlof wegens ziekte wordt tijdelijk onderbroken tijdens het verlof om dwingende redenen van familiaal belang. De dagen verlof om dwingende redenen die samenvallen met een ziekteverlof worden niet als ziekteverlofdagen beschouwd.

Art. 241. § 1. Onder voorbehoud van artikel 247 en in afwijking van artikel 237, wordt het verlof wegens ziekte zonder tijdsbeperking toegestaan, naar aanleiding van :

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg van en naar het werk;
- 3° een beroepsziekte.

Bovendien komen de verlofdagen toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen dat de ambtenaar overeenkomstig artikel 237 nog kan krijgen, zelfs niet na de datum van consolidatie.

§ 2. De ambtenaren die door een beroepsziekte bedreigd worden en die, onder de door de minister vastgestelde voorwaarden, daardoor tijdelijk ophouden hun ambt uit te oefenen, worden ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 242. De verlofdagen wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de schuld van een derde dat geen ongeval is als bedoeld in artikel 241, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen die de ambtenaar nog krachtens artikel 237 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de indeplaatsstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Art. 243. Wanneer de ambtenaar verminderde prestaties verricht die gespreid zijn over alle werkdagen, wordt het ziekteverlof aangerekend pro rata van het aantal uren dat hij gedurende zijn afwezigheid had moeten presteren.

Indien het aldus berekende aantal werkdagen geen geheel getal is, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Indien aldus het totaal aantal aangerekende dagen per twaalf maanden dienstanciënniteit geen geheel getal is, wordt het gedeelte van de dag niet meegerekend.

Indien de ambtenaar deeltijds verlof geniet op basis van een wettelijke bepaling tot vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar, worden als ziekteverlof meegerekend de werkdagen tijdens welke hij op basis van een voltijdse werkregeling prestaties had moeten verrichten.

Afdeling 2. — Het toezicht en de definitieve ongeschiktheidsverklaring

Art. 244. De wegens ziekte afwezige ambtenaar staat onder het geneeskundig toezicht van de door de minister aangewezen medische controledienst. De minister bepaalt de regels die van toepassing zijn inzake de medische controle.

Indien de ambtenaar niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, neemt deze laatste binnen 24 uur contact met de behandelende arts. Als de beide geneesheren het oneens zijn, wijzen zij onmiddellijk in gemeen overleg een arbitrerend arts aan. De beslissing van de arbitrerend arts is definitief.

In toepassing van artikel 169 is de ambtenaar ambtshalve in non-activiteit voor alle niet gewettigde afwezigheden wegens ziekte. Niettemin kan de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal de afwezigheid omzetten in jaarlijks vakantieverlof.

Art. 245. De ambtenaar blijft onderworpen aan de reglementering van het Bestuur van de medische expertise van de Staat voor wat betreft de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de definitieve medische ongeschiktheidsverklaring.

Art. 246. Op grond van de geldende procedure bij het Bestuur van de medische expertise van de Staat, heeft de ambtenaar een recht van beroep tegen de beslissingen van deze dienst voor de aangelegenheden bedoeld in artikel 244.

Art. 247. De ambtenaar kan niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte alvorens hij het aantal werkdagen heeft uitgeput waarop hij recht heeft als ziekteverlof.

Het eerste lid is niet toepasselijk op de ambtenaar die een opdracht heeft vervuld bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling, en die op grond daarvan op pensioen werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioen ontvangt.

Art. 240. Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial. Les jours de congé pour motifs impérieux qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme des jours de congé de maladie.

Art. 241. § 1^{er}. Sous réserve de l'article 247 et par dérogation à l'article 237, le congé de maladie est accordé sans limite de temps, lorsqu'il est provoqué par :

- 1° un accident de travail;
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail;
- 3° une maladie professionnelle.

En outre, les jours de congé accordés suite à un accident de travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle ne sont pas pris en considération, même après la date de consolidation, pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 237.

§ 2. Les agents menacés par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités fixées par le ministre, sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 242. Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'article 241 ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 237, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 243. Lorsque l'agent effectue des prestations réduites réparties sur l'ensemble des jours ouvrables, les absences pour cause de maladie sont comptabilisées au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant son absence.

Si le nombre de jours ouvrables ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité supérieure.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Si l'agent bénéficie d'un congé à temps partiel en vertu d'une disposition légale relative à la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans, les jours ouvrables pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations sur la base d'un régime de travail à temps plein, sont comptabilisés comme congés de maladie.

Section 2. — Du contrôle et de la déclaration d'inaptitude définitive

Art. 244. L'agent absent pour raison de maladie est soumis à la surveillance sanitaire du service de contrôle médical désigné par le ministre. Le ministre fixe les règles applicables en matière de contrôle médical.

Si l'agent n'est pas d'accord avec la décision du médecin contrôleur, ce dernier prend contact endéans les 24 heures avec le médecin traitant. En cas de désaccord entre les deux médecins, ils désignent immédiatement de commun accord un médecin d'arbitrage. La décision du médecin d'arbitrage est définitive.

En application de l'article 169, l'agent est de plein droit en non activité pour toute absence pour maladie injustifiée. Toutefois, le directeur général et le directeur général adjoint peuvent convertir l'absence en congé de vacances annuelles.

Art. 245. L'agent reste soumis à la réglementation de l'Administration de l'expertise médicale de l'Etat pour ce qui concerne les accidents de travail, les maladies professionnelles et les déclarations d'inaptitude médicale définitive.

Art. 246. En vertu de la procédure en vigueur auprès de l'Administration de l'expertise médicale de l'Etat, l'agent a le droit d'intenter un recours contre les décisions dudit service pour les matières visées à l'article 244.

Art. 247. L'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie avant d'avoir épuisé le nombre de jours de congé de maladie auxquels il a droit.

L'alinéa premier n'est pas applicable à l'agent qui, après avoir accompli une mission auprès d'un gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'une institution internationale, a été, à ce titre, mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension.

Afdeling 3. — De verminderde prestaties wegens ziekte

Art. 248. De ambtenaar kan verzoeken zijn functie uit te oefenen binnen het kader van verminderde prestaties wegens ziekte :

1° met het oog op zich opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme, na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste dertig dagen;

2° wanneer, ten gevolge van een langdurige medische ongeschiktheid, hij niet voltijds kan werken na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste dertig dagen;

De beoordeling van de medische situatie van de ambtenaar en het toekennen van verminderde prestaties wegens medische redenen wordt gewaarborgd door een arts van de medische controle zoals bedoeld in artikel 244, lid 1.

Art. 249. § 1. De ambtenaar bedoeld in artikel 248, 1°, kan zijn functie opnieuw vervullen ter waarde van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties voor een periode van maximaal drie maanden.

Verminderde prestaties kunnen worden toegekend voor de duur van een maand. Verlengingen kunnen worden verleend worden voor een equivalente periode, indien de medische controledienst zoals bedoeld in artikel 244, lid 1, na een nieuw onderzoek van mening is dat de gezondheidstoestand van de ambtenaar dit rechtvaardigt. De bepalingen van artikel 252 zijn van toepassing.

§ 2. De ambtenaar bedoeld in artikel 248, 2° kan zijn functie hernemen ter waarde van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties voor een maximumduur van twaalf maanden, op voorwaarde dat de arts van de medische controledienst zoals bedoeld in artikel 244, lid 1 van mening is dat een nieuw onderzoek vroeger dient plaats te vinden.

De verlengingen kunnen worden toegekend voor een maximum van twaalf maanden, indien de medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1 na een nieuw onderzoek van mening is dat de gezondheidstoestand van de ambtenaar het rechtvaardigt. De bepalingen van artikel 252 zijn van toepassing.

§ 3. Op elk onderzoek, oordeelt de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1 of de ambtenaar geschikt is om 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties te verrichten.

Gedurende de periode van verminderde prestaties om medische redenen, kan de ambtenaar, zoals bedoeld in § 2, een nieuw onderzoek verzoeken bij de medische controledienst zoals bedoeld in artikel 244, 1° met het oog op het aanpassen van zijn werkregime.

§ 4. De verminderde prestaties bedoeld in § 1 worden elke dag uitgevoerd, op voorwaarde tenzij dat de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 244, eerste lid, anders beslist.

De verminderde prestaties bedoeld in § 2, worden uitgevoerd volgens een spreiding van de prestaties over de week, conform het advies van de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1.

Art. 250. § 1. De dagen dat een ambtenaar afwezig is tijdens een periode van verminderde prestaties wegens ziekte worden beschouwd als verlof. Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Niettemin moet de ambtenaar, die zijn ambt uitoefent met verminderde prestaties wegens ziekte, zijn vakantieverlofdagen opnemen met volledige dagen.

Indien de verminderde prestaties niet elke dag worden geleverd, dan worden de verlofdagen toegekend prorata aan de prestaties voor de gepresteerde periode binnen het kader van de verminderde prestaties.

§ 2. De ambtenaar bedoeld in artikel 248, 1° en 2° geniet zijn volledige wedde voor de eerste drie maanden van de verminderde prestaties voor medische redenen. Met wedde wordt de wedde bedoeld zoals gedefinieerd in Boek II, titel I, alsook de toelagen bedoeld in artikel 378

De ambtenaar bedoeld in artikel 248, 2° geniet vanaf de vierde maand een wedde voor de verminderde prestaties, verhoogd met 60 % van de wedde die hij gekregen zou hebben voor de niet geleverde prestaties.

§ 3. De verminderde prestaties voor medische redenen worden geschorst door :

- 1° loopbaanonderbreking
- 2° halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar
- 3° de vierdagenweek
- 4° de verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid;
- 5° de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke redenen;
- 6° moederschapsverlof;
- 7° ouderschapsverlof;

Section 3. — Prestations réduites pour raisons médicales

Art. 248. L'agent peut demander d'exercer sa fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales :

1° en vue de se réadapter au rythme de travail normal, après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours;

2° lorsque, suite à une inaptitude médicale de longue durée, il est empêché de travailler à temps plein après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours;

L'appréciation de la situation médicale de l'agent et l'octroi des prestations réduites pour raisons médicales sont assurés par un médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}.

Art. 249. § 1^{er}. L'agent visé à l'article 248, 1°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales pour une période de maximum trois mois.

Les prestations réduites peuvent être accordées pour une période d'un mois. Des prolongations peuvent être accordées, tout au plus, pour une période équivalente, si le service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, estime lors d'un nouvel examen que l'état de santé de l'agent le justifie. Les dispositions de l'article 252 sont d'application.

§ 2. L'agent visé à l'article 248, 2°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales pour une période de maximum douze mois, à moins que le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, estime que le nouvel examen doit avoir lieu plus tôt.

Des prolongations peuvent être accordées pour tout au plus douze mois, si le service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, estime lors d'un nouvel examen que l'état de santé de l'agent le justifie. Les dispositions de l'article 252 sont d'application.

§ 3. A chaque examen, le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, juge si l'agent est apte à prester 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales.

Au cours d'une période de prestations réduites pour raisons médicales, l'agent visé au § 2, peut demander un nouvel examen médical auprès du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, en vue d'adapter son régime de travail.

§ 4. Les prestations réduites visées au § 1^{er} sont effectuées tous les jours, à moins que le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, en décide autrement.

Les prestations réduites visées au § 2, sont effectuées selon une répartition des prestations sur la semaine, conformément à l'avis du médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}.

Art. 250. § 1^{er}. Les jours d'absence d'un agent pendant cette période de prestations réduites pour raisons médicales sont considérés comme congé. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Toutefois, l'agent qui exerce ses fonctions par prestations réduites pour raisons médicales, est tenu de prendre ses jours de congé de vacances par jours entiers.

Si les prestations réduites ne sont pas effectuées tous les jours, les jours de congé de vacances sont octroyés au prorata des prestations pour la période prestée dans le cadre des prestations réduites.

§ 2. L'agent visé à l'article 248, 1° et 2° bénéficie de son traitement complet pour les trois premiers mois des prestations réduites pour raisons médicales. Par traitement il faut entendre le traitement tel que défini par le Livre II, titre I ainsi que les allocations visées à l'article 378.

L'agent visé à l'article 248, 2°, bénéficie à partir du quatrième mois du traitement dû pour les prestations réduites, augmenté de 60 % du traitement qui aurait été dû pour les prestations non fournies.

§ 3. Les prestations réduites pour raisons médicales sont suspendues par :

- 1° l'interruption de la carrière professionnelle;
- 2° le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;
- 3° la semaine de quatre jours;
- 4° les prestations réduites pour convenance personnelle;
- 5° l'absence de longue durée pour raisons personnelles;
- 6° le congé de maternité;
- 7° le congé parental;

8° Adoptieverlof, het verlof voor de opvang met het oog op pleegvoogdij of plaatsing in een onthaalgezin naar aanleiding van een rechterlijke beslissing.

De toelating om verminderde prestaties te verrichten voor medische redenen wordt tijdelijk onderbroken bij afwezigheid wegens ziekte, door een arbeidongeval of door een ongeval op de weg naar het werk of wegens een arbeidsziekte.

Art. 251. § 1. De ambtenaar die verminderde prestaties voor medische redenen wenst te genieten moet een advies verkrijgen van de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1, minimaal vijf werkdagen voor het begin van de verminderde prestaties.

De ambtenaar, bedoeld in artikel 248, 1°, moet een medisch getuigschrift voorleggen en een reïntegratieplan opgesteld door de behandelende arts. In het reïntegratieplan, vermeldt de arts de vermoedelijke datum van het volledig hervatten van de arbeid.

De ambtenaar bedoeld in artikel 248, 2° moet een omstandig medisch verslag voorleggen, opgesteld door een arts specialist.

§ 2. De arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1, spreekt zich uit over de medische geschiktheid van de ambtenaar om zijn functies te hernemen ter waarde van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties. Deze bezorgt zo snel mogelijk, naargelang het geval, na consultatie van de behandelende arts bedoeld in artikel 248, § 1, lid 2, zijn schriftelijke bevindingen aan de ambtenaar.

§ 3. Na het bezorgen van de bevindingen door de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1, binnen het kader van een verzoek tot verminderde prestaties voor medische redenen, bedoeld in artikel 248, 1° en 2° kan de ambtenaar, die niet akkoord gaat met de vaststellingen, verzoeken dat een arts-scheidsrechter wordt aangesteld, in overeenstemming met de procedure bedoeld in artikel 244, lid 2.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist over het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Elke andere vaststelling blijft beschermd door het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de ambtenaar, vallen ten laste van de in het ongelijk gestelde partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1 op de hoogte van zijn beslissing. De medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1 en de ambtenaar worden onmiddellijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd door de arts-scheidsrechter.

Art. 252. Indien de medische controledienst bedoeld in artikel 244, lid 1, meent dat de ambtenaar afwezig wegens ziekte geschikt is om de uitoefening van zijn functies te heratten ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties, dan informeert hij de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal hierover.

De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal nodigen de ambtenaar uit het werk te hervatten en laten hem toe de verminderde prestaties te vervullen voor zover deze in overeenstemming zijn met de eisen opgelegd voor de goede functionering van de dienst.

Indien de ambtenaar geen gevolg geeft aan dit verzoek om het werk te hervatten, dan wordt hij in niet-dienstactiviteit geplaatst.

HOOFDSTUK VIII. — *De verloven om politieke redenen*

Afdeling 1. — Het verlof om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen

Art. 253. De ambtenaar kan een verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor parlements-, gewest-, gemeente-, provincie- of Europese raadsverkiezingen.

Dit verlof wordt toegekend voor een periode die overeenstemt met de duur van de verkiezingscampagne waaraan hij deelneemt.

Art. 254. Dit verlof wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 2. — Het verlof om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke fractie

Art. 255. Een erkende politieke fractie is een groep verkozenen die als dusdanig is erkend overeenkomstig het reglement van de wetgevende vergadering waartoe zij behoren.

Art. 256. De ambtenaar kan verlof krijgen om een ambt uit te oefenen bij een erkende politieke fractie.

De Voorzitter van een politieke fractie dient hiertoe een verzoek in bij de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal.

8° le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou du placement dans une famille d'accueil à la suite d'une décision judiciaire.

L'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales est temporairement interrompue lors d'une absence pour maladie, pour un accident du travail, pour un accident survenu sur le chemin du travail et pour une maladie professionnelle.

Art. 251. § 1^{er}. L'agent qui désire bénéficier de prestations réduites pour raisons médicales doit avoir obtenu l'avis du médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

L'agent, visé à l'article 248, 1°, doit produire un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

L'agent, visé à l'article 248, 2°, doit produire un rapport médical circonstancié, établi par un médecin spécialiste.

§ 2. Le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, se prononce sur l'aptitude médicale de l'agent à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, le cas échéant, après avoir consulté le médecin traitant visé à l'article 248, § 1^{er}, alinéa 2, ses constatations écrites à l'agent.

§ 3. Après la remise des constatations par le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, dans le cadre d'une demande de prestations réduites pour raisons médicales visées à l'article 248, 1° et 2°, l'agent peut, s'il n'est pas d'accord avec ces constatations, demander qu'un médecin-arbitre soit désigné, conformément à la procédure visée à l'article 244, alinéa 2.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toute autre constatation demeure couverte par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie qui succombe.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}. Le service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er} et l'agent en sont immédiatement avertis par lettre recommandée à la poste par le médecin-arbitre.

Art. 252. Si le service de contrôle médical visé à l'article 244, alinéa 1^{er}, estime qu'un agent absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe le directeur général et le directeur général adjoint.

Le directeur général et le directeur général adjoint invitent l'agent à reprendre le travail en lui permettant d'accomplir lesdites prestations réduites pour autant que celles-ci soient compatibles avec les exigences imposées par le bon fonctionnement du service.

Si l'agent ne donne pas suite à cette demande de reprendre le travail, il est placé en non-activité.

CHAPITRE VIII. — *Des congés pour raisons politiques*

Section 1^{re}. — Du congé pour présenter sa candidature aux élections

Art. 253. L'agent peut obtenir un congé lui permettant de présenter sa candidature aux élections législatives, régionales, provinciales, communales ou européennes.

Ce congé est accordé pour la durée de la campagne électorale à laquelle participe l'intéressé en tant que candidat.

Art. 254. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Section 2. — Du congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu

Art. 255. Il y a lieu d'entendre par groupe politique reconnu un groupe d'élus reconnu comme tel conformément au règlement de l'assemblée législative à laquelle ces élus appartiennent.

Art. 256. L'agent peut obtenir un congé pour exercer une fonction dans un groupe politique reconnu.

Le Président d'un groupe politique introduit à cet effet une demande auprès du directeur général et du directeur général adjoint.

De directieraad gaat na of het belang van de dienst er zich niet tegen verzet.

Het verlof wordt toegekend door de benoemende overheid, met de instemming van de ambtenaar.

Art. 257. Het besluit vermeldt de duur van het toegekende verlof, alsmede de politieke fractie waarbij de ambtenaar een ambt zal uitoefenen.

Art. 258. De benoemende overheid kan om dienstredenen het verlof beëindigen mits hij een opzeggingstermijn van een maand respecteert.

Art. 259. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het is niet bezoldigd.

Afdeling 3. — Het verlof voor detachering bij een ministerieel kabinet

Art. 260. § 1. De ambtenaar krijgt verlof wanneer hij aangewezen wordt om een functie te vervullen op :

1° het secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie of de cel algemeen beleid of, in voorkomend geval, het kabinet van een lid van de federale Regering;

2° het kabinet van een minister of staatssecretaris van de regering van een Gemeenschap of Gewest;

3° het kabinet van een minister of staatssecretaris van het College van de Franse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Gemeenschapscommissie of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

De detachering bij een andere regering dan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is slechts toegestaan indien de bezoldiging van de gedetacheerde ambtenaar wordt terugbetaald.

§ 2. Op het einde van zijn detachering en tenzij hij naar een ander secretariaat, cel algemene beleidscoördinatie of cel algemeen beleid van de federale Regering of kabinet overgaat, krijgt de ambtenaar, per maand activiteit in deze organen, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximaal van vijftien werkdagen.

Art. 261. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 4. — Het verlof om een politiek mandaat uit te oefenen

Art. 262. De ambtenaar krijgt een dienstvrijstelling van twee dagen per maand voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

a) gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen noch voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn is;

b) lid van een raad voor maatschappelijk welzijn, de voorzitter uitgezonderd;

c) lid van een districtsraad, de bureauleden en de voorzitter uitgezonderd;

d) provincieraadslid, niet-lid van de bestendige deputatie.

Art. 263. De vrijstelling van dienst bepaald in artikel 262 wordt naar keuze van de betrokkene genomen in dagen of halve dagen. Zij mag niet van een maand naar een andere worden overgedragen tenzij zij is toegekend voor het uitoefenen van een mandaat van provincieraadslid.

Art. 264. De ambtenaar kan, binnen de hierna bepaalde grenzen, op zijn aanvraag een facultatief politiek verlof krijgen voor de uitoefening van volgende politieke mandaten :

1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen noch voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn is, lid van een raad voor maatschappelijk welzijn dat noch voorzitter noch lid van het vast bureau is, of lid van een districtsraad, dat noch voorzitter noch lid van het bureau is, van een gemeente :

a) tot 80.000 inwoners : 2 dagen per maand;

b) met meer dan 80.000 inwoners : 4 dagen per maand;

2° schepen, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn of lid van het bureau van een districtsraad van een gemeente :

a) tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;

b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

c) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

3° burgemeester van een gemeente of voorzitter van een districtsraad van een gemeente :

a) tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

Le conseil de direction vérifiera que ce congé ne va pas à l'encontre de l'intérêt du service.

Le congé est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, avec l'accord de l'agent.

Art. 257. L'arrêté mentionne la durée du congé accordé, ainsi que le groupe politique au sein duquel l'agent exercera une fonction.

Art. 258. L'autorité investie du pouvoir de nomination peut mettre fin au congé pour des raisons de service moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois.

Art. 259. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service. Il n'est pas rémunéré.

Section 3. — Du congé pour détachement auprès d'un cabinet ministériel

Art. 260. § 1^{er}. L'agent obtient un congé lorsqu'il est désigné pour exercer une fonction :

1° dans le secrétariat, la cellule de coordination générale de la politique ou la cellule politique générale ou, le cas échéant, le cabinet d'un membre du Gouvernement fédéral;

2° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat du Gouvernement d'une Communauté ou Région;

3° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat du Collège de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune.

Le détachement effectué auprès d'un gouvernement autre que celui de la Région de Bruxelles-Capitale n'est autorisé que moyennant le remboursement de la rémunération de l'agent détaché.

§ 2. Au terme de son détachement et à moins d'un nouveau détachement dans un(e) autre secrétariat, cellule de coordination générale de la politique ou cellule politique générale du Gouvernement fédéral ou cabinet, l'agent obtient un jour de congé par mois d'activité presté dans ces organes, avec un minimum de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

Art. 261. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Section 4. — Du congé pour exercer un mandat politique

Art. 262. L'agent peut obtenir une dispense de service deux jours par mois pour l'exercice des mandats politiques suivants :

a) conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ni échevin ni président d'un conseil de l'aide sociale;

b) membre d'un conseil de l'aide sociale, autre que le président;

c) membre d'un conseil de secteur, autre que les membres du bureau et le président;

d) conseiller provincial non membre du collège provincial.

Art. 263. La dispense de service prévue à l'article 262 se prend à la convenance de l'intéressé par jour ou demi-jour. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre sauf lorsqu'elle est accordée pour l'exercice d'un mandat de conseiller provincial.

Art. 264. L'agent peut, dans les limites fixées ci-après, obtenir un congé politique facultatif pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ni échevin ni président d'un conseil de l'aide sociale, membre d'un conseil de l'aide sociale, qui n'est ni président ni membre du bureau permanent, ou membre d'un conseil de district qui n'est ni président ni membre du bureau, d'une commune comptant :

a) jusqu'à 80.000 habitants : 2 jour par mois;

b) plus de 80.000 habitants : 4 jours par mois;

2° échevin, président du conseil de l'aide sociale ou membre du bureau d'un conseil de district d'une commune comptant :

a) jusqu'à 30.000 habitants : 4 jours par mois;

b) de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;

c) de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

3° bourgmestre d'une commune ou président d'un conseil de district d'une commune :

a) jusqu'à 30.000 habitants : un quart d'un emploi à temps plein;

b) de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

4° lid van het vast bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente :

- a) tot 10.000 inwoners : 1 of 2 dagen per maand;
- b) van 10.001 tot 20.000 inwoners : 1, 2 of 3 dagen per maand;
- c) met meer dan 20.000 inwoners : 1, 2, 3, 4 of 5 dagen per maand;

5° provincieraadslid, niet-lid van de bestendige deputatie : 4 dagen per maand.

Art. 265. De ambtenaar is, binnen de hierna bepaalde grenzen, in politiek verlof van ambtswege voor de uitoefening van volgende politieke mandaten :

1° burgemeester van een gemeente :

- a) tot 20.000 inwoners : 3 dagen per maand;
- b) van 20.001 tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
- c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
- d) met meer dan 50.000 inwoners : voltijds;

2° de voorzitter van een districtsraad van een gemeente wordt wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een burgemeester van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district, waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de wedde van die burgemeester die hij ontvangt;

3° schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente :

- a) tot 20.000 inwoners : 2 dagen per maand;
- b) van 20.001 tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;
- c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
- d) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
- e) met meer dan 80.000 inwoners : voltijds;

4° een lid van het bureau van een districtsraad van een gemeente wordt wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een schepen van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district, waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof wordt beperkt tot het percentage van de wedde van die schepen die hij ontvangt;

5° lid van de bestendige deputatie van een provincieraad : voltijds.

Art. 266. Onverminderd de bepalingen van de ordonnantie van 27 april 1995 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de diensten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering met het oog op de uitoefening van een mandaat van lid van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad of de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is de ambtenaar in politiek verlof van ambtswege, ten belope van een voltijds ambt, voor de uitoefening van een mandaat van :

1° lid van één der wetgevende Kamers of van de federale Regering;

2° lid van het Vlaamse Parlement, van het Waalse Parlement, van het Parlement van de Franse Gemeenschap en van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap;

3° lid van de Vlaamse Regering, van de Waalse Gewestregering, van de Franse Gemeenschapsregering en van de Duitstalige Gemeenschapsregering;

4° lid van het Europees Parlement of van de Europese Commissie.

Art. 267. Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

Art. 268. Voor de toepassing van de artikelen 264 en 265, wordt het aantal inwoners bepaald overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 5 van de Nieuwe Gemeentewet.

Art. 269. De ambtenaar die geen voltijds ambt uitoefent wordt met voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden indien aan zijn politiek mandaat reeds een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt belooft.

Het aantal politieke verlofdagen wordt vastgesteld in verhouding tot de effectief door het personeelslid gepresteerde diensten.

Art. 270. De ambtenaar die recht heeft op een politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op zijn aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

De ambtenaar die recht heeft op een halftijds politiek verlof, kan op zijn aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

4° membre du bureau permanent d'un conseil de l'aide sociale dans une commune comptant :

- a) jusqu'à 10.000 habitants : 1 ou 2 jours par mois;
- b) de 10.001 à 20.000 habitants : 1, 2 ou 3 jours par mois;
- c) plus de 20.000 habitants : 1, 2, 3, 4 ou 5 jours par mois

5° conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente : 4 jours par mois.

Art. 265. L'agent est, dans les limites fixées ci-après, en congé politique d'office pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° bourgmestre d'une commune comptant :

- a) jusqu'à 20.000 habitants : 3 jours par mois;
- b) de 20.001 à 30.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
- c) de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
- d) plus de 50.000 habitants : à temps plein;

2° le président d'un conseil de district d'une commune est assimilé, en ce qui concerne le congé politique d'office, à un bourgmestre d'une commune dont le nombre d'habitants correspond à celui du district, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage du traitement de ce bourgmestre qu'il perçoit;

3° échevin ou président du conseil de l'aide sociale dans une commune comptant :

- a) jusqu'à 20.000 habitants : 2 jours par mois;
- b) de 20.001 à 30.000 habitants : 4 jours par mois;
- c) de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
- d) de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
- e) plus de 80.000 habitants : à temps plein;

4° un membre d'un conseil de district d'une commune est assimilé, en ce qui concerne le congé politique d'office, à un échevin d'une commune dont le nombre d'habitants correspond à celui du district, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage du traitement de cet échevin qu'il perçoit;

5° membre de la députation permanente d'un conseil provincial : à temps plein.

Art. 266. Sans préjudice des dispositions de l'ordonnance du 27 avril 1995 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vue d'exercer un mandat de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'agent est en congé politique d'office à raison d'un emploi à temps plein pour exercer un mandat de :

1° membre d'une des Chambres législatives ou du Gouvernement fédéral;

2° membre du Parlement wallon, du Parlement de la Communauté française, du Parlement flamand et du Parlement de la Communauté germanophone;

3° membre du Gouvernement de la Région wallonne, du Gouvernement de la Communauté française, du Gouvernement flamand et du Gouvernement de la Communauté germanophone;

4° membre du Parlement européen ou de la Commission européenne.

Art. 267. Le congé politique d'office prend cours à la date de la prestation de serment.

Art. 268. Pour l'application des articles 264 et 265, le nombre d'habitants est déterminé conformément aux dispositions des articles 5 de la Nouvelle loi communale.

Art. 269. L'agent qui n'exerce pas une fonction à temps plein est mis en congé politique d'office à temps plein dès lors que son mandat politique correspond déjà à un congé politique d'office d'au moins la moitié d'un emploi à temps plein.

Le nombre de jours de congé politique est fixé proportionnellement aux services effectivement prestés par le membre du personnel.

Art. 270. L'agent qui a droit à un congé politique dont la durée n'excède pas la moitié d'un emploi à temps plein, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à mi-temps ou à temps plein.

L'agent qui a droit à un congé politique à mi-temps, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à temps plein.

Art. 271. De periodes welke door facultatief politiek verlof of politiek verlof van ambtswege worden gedekt, worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Ze worden evenwel niet bezoldigd.

Art. 272. Het politiek verlof eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die tijdens de welke het mandaat een einde neemt.

Vanaf dat ogenblik, herkrijgt de belanghebbende zijn rechten. Wanneer hij niet in zijn betrekking werd vervangen, bezet hij die betrekking wanneer hij zijn dienst hervat. Indien hij wel werd vervangen, wordt hij voor een andere betrekking aangewezen.

Art. 273. De ambtenaar mag na zijn wederopneming zijn wedde niet cumuleren met voordelen die verbonden zijn aan de uitoefening van een politiek mandaat en die een wederaanpassingsvergoeding betreffen.

HOOFDSTUK IX. — *Het beroep inzake verlof, afwezigheid en beschikbaarheid*

Art. 274. Behalve inzake ziekteverlof, in geval van beschikbaarheid wegens ziekte, inzake verlof voor opdracht en in geval van ontslag van ambtswege wegens ongerechtvaardigde afwezigheid van meer dan tien werkdagen, kan de ambtenaar in beroep gaan bij de commissie bedoeld in artikel 25 wanneer hij niet akkoord gaat met een beslissing inzake verlof, afwezigheden of beschikbaarheid.

Art. 275. De ambtenaar beschikt voor het instellen van zijn beroep over een termijn van tien dagen ingaande op de dag waarop hem kennis is gegeven van de beslissing tot afwijzing van zijn aanvraag.

Hij kan op zijn vraag worden gehoord door de commissie en mag zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 276. De betwiste beslissing wordt verdedigd door een ambtenaar aangewezen door de overheid die de beslissing heeft genomen.

De commissie geeft een advies aan de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal binnen een termijn van een maand die aanvangt op de dag dat het beroep werd ingediend.

De finale beslissing wordt genomen door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal. Indien het advies unaniem werd uitgebracht zijn de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal erdoor gebonden. De beslissing wordt betekend aan de ambtenaar binnen de vijftien dagen na de ontvangst van het advies van de beroepscommissie.

TITEL VIII. — *De vorming*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 277. Onder beroepsvorming dient te worden verstaan, elke vorming die de ambtenaar toelaat zijn kennis en bekwaamheden te verbeteren, in verband met de functie die de ambtenaar uitoefent of zou kunnen uitoefenen in de toekomst in zijn instelling een andere instelling van openbaar nut of in een ministerie.

Een vorming wordt slechts erkend als beroepsvorming met het akkoord van het HRM.

Ingeval de vorming op het initiatief van de ambtenaar voorgesteld wordt, is bovendien het akkoord van de functionele chef vereist.

Art. 278. Het HRM vertrouwt de vormingsprogramma's toe aan interne medewerkers of externe deskundigen.

Art. 279. Het HRM heeft tot taak :

1° het onthaal van de nieuwe personeelsleden te organiseren en samen met de functionele chef een individueel opleidingsprogramma vast te leggen;

2° het jaarlijks vormingsplan op te stellen;

3° de opleidingen te organiseren.

Art. 280. Er wordt voor elk begrotingsjaar een vormingsplan opgesteld. Dit plan houdt in :

1° de te bereiken algemene doelstellingen van de vorming, zowel kwalitatief als kwantitatief;

2° de prioriteiten voor het komende jaar;

3° de te voorzien opleidingen naar inhoud, vorm en duur;

4° het al dan niet verplicht karakter van de verschillende opleidingen;

5° de begroting te voorzien voor ieder van de vormingsdoelstellingen;

6° een evaluatie van het vorige vormingsplan.

Art. 271. Les périodes couvertes par le congé politique facultatif ou le congé politique d'office sont assimilées à des périodes d'activité de service. Elles ne sont toutefois pas rémunérées.

Art. 272. Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat.

A ce moment, l'intéressé recouvre ses droits. S'il n'a pas été remplacé dans son emploi, il réintègre cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, il est affecté à un autre emploi.

Art. 273. Après sa réintégration, l'agent ne peut pas cumuler son traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un mandat politique et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

CHAPITRE IX. — *Du recours en matière de congés, d'absences et de disponibilité*

Art. 274. Excepté pour un congé de maladie, en cas de disponibilité pour maladie, pour un congé pour mission et en cas de démission d'office pour absence injustifiée de plus de dix jours ouvrables, l'agent peut introduire un recours auprès de la commission visée à l'article 26 lorsqu'il est en désaccord avec une décision en matière de congés, d'absences ou de disponibilité.

Art. 275. L'agent dispose, pour introduire son recours, d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il a été avisé de la décision de refus opposée à sa demande.

Il est entendu par la commission à sa demande et peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 276. La décision contestée est défendue par un agent désigné par l'autorité qui a pris cette décision.

La commission rend un avis au directeur général et au directeur général adjoint dans le délai d'un mois qui débute le jour où le recours est introduit.

La décision finale est prise par le directeur général et le directeur général adjoint. Lorsque l'avis est rendu de manière unanime, le directeur général et le directeur général adjoint s'y conforment. La décision est notifiée à l'agent dans les quinze jours de la réception de l'avis de la commission de recours.

TITRE VIII. — *De la formation*

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. 277. Il faut entendre par formation professionnelle, toute formation qui permet à l'agent d'améliorer ses connaissances et compétences, en lien avec la fonction que l'agent exerce actuellement ou pourrait exercer à l'avenir dans son organisme, dans un autre organisme d'intérêt public ou dans un ministère.

Une formation ne sera reconnue formation professionnelle qu'avec l'accord de la GRH.

Lorsque la formation est proposée à l'initiative de l'agent, l'accord du chef fonctionnel est en outre requis.

Art. 278. La GRH confie les programmes de formation à des collaborateurs internes ou à des experts externes.

Art. 279. La GRH est tenue :

1° d'organiser l'accueil des nouveaux membres du personnel et de fixer un programme de formation individuel en collaboration avec le chef fonctionnel;

2° d'établir le plan de formation annuel;

3° d'organiser les formations.

Art. 280. Un plan de formation est établi pour chaque année budgétaire. Ce plan comprend :

1° les objectifs généraux de la formation qu'il faut atteindre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif;

2° les priorités pour l'année à venir;

3° les formations à prévoir en ce qui concerne le contenu, la forme et la durée;

4° le caractère obligatoire ou non de différentes formations;

5° le budget à prévoir pour chacun des objectifs de la formation;

6° une évaluation du plan de formation précédent.

Art. 281. Het vormingsplan wordt opgesteld in samenwerking met de directeur- diensthoofd.

Art. 282. Het jaarlijkse vormingsplan wordt goedgekeurd door de directieraad.

Het wordt voor 1 november van het jaar dat aan zijn inwerkingtreding voorafgaat, ter overleg aan de vakorganisaties voorgelegd.

HOOFDSTUK II. — *Het verloop van de vorming*

Afdeling 1. — De doorlopende beroepsvorming

Art. 283. § 1. De doorlopende beroepsvorming is de vorming die :

- tot doel heeft de aanpassing van de ambtenaar aan de evolutie van de organisatie, de technieken en de werkomstandigheden te vergemakkelijken en de beroepsbekwaamheid te behouden of te verbeteren;

- in verband staat met de huidige functie van de ambtenaar;

- wordt voorgesteld door het HRM of door de functionele chef van de ambtenaar, of aangevraagd wordt door de ambtenaar.

De kosten verbonden aan de doorlopende beroepsvorming worden gedragen door de instelling voor zover de ambtenaar de in artikel 284 bepaalde voorwaarden in acht neemt.

Het HRM of de functionele chef kan de ambtenaar opleggen bepaalde van deze vormingen te volgen, op voorwaarde dat deze overeenkomen met de tijdens het functiesprek bepaalde doelstellingen bedoeld in artikel 141.

Wordt uitgesloten van de doorlopende beroepsvorming, elke vrijwillige beroepsvorming, behoudens een uitdrukkelijke door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal toegekende afwijking.

De taalvormingen in het Nederlands en het Frans worden niet als doorlopende beroepsvorming beschouwd. Niettemin geniet de ambtenaar de in paragraaf 2 bedoelde dienstvrijstelling om ze te volgen.

§ 2. Onverminderd de toepassing van artikel 284, wordt een dienstvrijstelling verleend ingeval de doorlopende beroepsvorming plaatsvindt tijdens de diensturen.

Als de bovenvermelde vorming buiten de diensturen plaatsvindt, wordt hiervoor een compensatie per uur voorzien.

Art. 284. De inschrijving van de ambtenaar voor een vorming impliceert zijn formele verbintenis om de vorming te volgen, ongeacht of het gaat om een vrijwillige dan wel om een opgelegde vorming.

Als de ambtenaar in de onmogelijkheid verkeert om de vorming bij te wonen, moet hij onmiddellijk zijn afwezigheid verantwoorden bij het HRM. Bij ontstentenis kunnen de voor deze vorming gemaakte kosten op hem worden verhaald en worden teruggewonnen door de instelling. Bovendien verkrijgt hij geen dienstvrijstelling voor deze vorming en verliest hij zodoende een aantal dagen jaarlijkse vakantie a rato van het aantal zonder verantwoording gemiste vormingsdagen.

Afdeling 2. — De vrijwillige beroepsvorming.

Art. 285. De vrijwillige beroepsvorming is de vorming die door de ambtenaar wordt aangevraagd en die hem toelaat zijn loopbaan in verband met de functie die de ambtenaar momenteel uitoefent of zou kunnen uitoefenen in de toekomst in zijn instelling, in een andere instelling van openbaar nut of in een ministerie.

De kosten van de vrijwillige beroepsvorming worden gedragen door de ambtenaar.

Art. 286. Worden erkend als vrijwillige beroepsvorming :

A. In de Vlaamse Gemeenschap :

1° de vormingen in het kader van het Onderwijs voor sociale promotie georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Gemeenschap;

2° de vormingen in het kader van de basiseducatie;

3° de volgende vormingen van de hogescholen en de universiteiten waarvoor een diploma of een getuigschrift behaald kan worden :

a) de basisvormingen en de academische vormingen, de voortgezette vormingen en voortgezette academische vormingen of de doctoraatsvormingen, die 's avonds of in het weekend gegeven worden;

b) de postgraduat en de postacademische vormingen, ongeacht het tijdstip waarop ze gegeven worden;

c) iedere andere vorming, ongeacht het tijdstip waarop ze gegeven wordt;

Art. 281. Le plan de formation est établi en collaboration avec les directeur-chef de service.

Art. 282. Le plan de formation annuel est approuvé par le conseil de direction.

Il est soumis à la concertation avec les organisations syndicales avant le premier novembre. de l'année précédant son entrée en vigueur.

CHAPITRE II. — *Du déroulement de la formation*

Section 1^{re}. — De la formation professionnelle continuée

Art. 283. § 1^{er}. La formation professionnelle continuée est la formation qui :

- a pour objectifs de faciliter l'adaptation de l'agent à l'évolution de l'organisation, des techniques et des conditions de travail et de maintenir ou améliorer la qualification professionnelle;

- est en lien avec la fonction actuelle qu'exerce l'agent;

- est proposée par la GRH ou par le chef fonctionnel de l'agent, ou est demandée par l'agent.

Les frais de formation professionnelle continuée sont supportés par l'organisme pour autant que l'agent respecte les conditions précisées à l'article 284.

La GRH ou le chef fonctionnel peut imposer à l'agent de suivre certaines de ces formations, à condition que celles-ci soient en rapport avec les objectifs convenus lors de l'entretien de fonction visé à l'article 141.

Est exclue de la formation professionnelle continuée, toute formation professionnelle volontaire, sauf dérogation expresse accordée par le directeur général et le directeur général adjoint.

La formation linguistique en français et en néerlandais, n'est pas considérée comme de la formation professionnelle continuée. L'agent bénéficie néanmoins de la dispense de service visée au paragraphe 2 pour les suivre.

§ 2. Sans préjudice de l'application de l'article 284, une dispense de service est accordée lorsque la formation professionnelle continuée a lieu durant les heures de service.

Lorsque la formation susmentionnée a lieu en dehors des heures de service, elle donne lieu à une compensation horaire.

Art. 284. L'inscription de l'agent à une formation implique son engagement formel à suivre la formation, que celle-ci soit choisie à l'initiative de l'agent ou qu'elle lui soit imposée.

Si l'agent est empêché d'y assister, il doit immédiatement communiquer la justification de son absence à la GRH. A défaut, les frais engagés pour cette formation pourront être mis à sa charge et récupérés par l'organisme. En outre, il n'obtient pas de dispense de service pour cette formation et perd ainsi un nombre de jours de vacances annuelles qui correspond au nombre de jours de formation manqués sans justification.

Section 2. — De la formation professionnelle volontaire.

Art. 285. La formation professionnelle volontaire est la formation demandée par l'agent et qui lui permet de développer sa carrière professionnelle en rapport avec la fonction que l'agent exerce actuellement ou pourrait exercer à l'avenir dans son organisme, dans un autre organisme d'intérêt public ou dans un ministère.

Les frais de la formation professionnelle volontaire sont supportés par l'agent.

Art. 286. Sont reconnues comme étant de la formation professionnelle volontaire :

A. Dans la communauté flamande :

1° les formations dans le cadre de l'Enseignement de promotion sociale, organisées, subventionnées ou reconnues par la Communauté;

2° les formations dans le cadre des études de base;

3° les formations suivantes des instituts supérieurs et des universités, pour lesquelles un diplôme ou un certificat peut être obtenu :

a) les formations initiales et les formations académiques, les formations continues et les formations académiques continues ou les formations de doctorat, organisées le soir ou le week-end;

b) les formations de postgraduat et les formations postacadémiques quel que soit le moment où elles se donnent;

c) toute autre formation, quel que soit le moment où elle se donne;

d) de cursussen die deel uitmaken van de vormingen vermeld onder a) en b), die men als vrije student kan volgen, ongeacht het tijdstip waarop ze gegeven worden;

4° de cursussen van het open hoger onderwijs die door de hogescholen en de universiteiten aangeboden worden.

B. In de Franse Gemeenschap :

1° de cursussen in het kader van het Onderwijs voor sociale promotie georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Gemeenschap;

2° de volgende vormingen van het hoger niet-universitair onderwijs, van de hogescholen en van de universiteiten waarvoor een diploma, een getuigschrift of elke andere titel behaald kan worden :

a) de vormingen van het korte type en van het lange type en de universitaire vormingen van de eerste en de tweede cyclus, de cycli van aangevulde studies en de vormingen van de derde cyclus, die 's avonds of in het weekend gegeven worden;

b) iedere andere vorming, ongeacht het tijdstip waarop ze gegeven wordt;

c) de cursussen die deel uitmaken van de vormingen vermeld onder a) en b), die men als vrije student kan volgen, ongeacht het tijdstip waarop ze gegeven worden;

C. In de Duitstalige Gemeenschap :

de vormingen van het hoger niet-universitair onderwijs van het korte type en van het lange type, die 's avonds of in het weekend gegeven worden.

Art. 287. § 1. In het kader van de vrijwillige beroepsvorming, kan de ambtenaar een vormingsverlof van maximaal 120 uren per schooljaar verkrijgen.

Met schooljaar wordt bedoeld de periode van 1 september tot 31 augustus.

Voor het open hoger onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap komt het aantal uren vormingsverlof overeen met een vierde van de studielast die voor deze cursus vastgesteld is. Dit aantal staat op het inschrijvingsbewijs vermeld.

Het vormingsverlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. Het maximum dat in de eerste paragraaf van dit artikel vastgesteld is wordt evenredig verminderd naargelang van de volgende verloven en afwezigheden die gedurende het lopende schooljaar verkregen zijn :

1° de afwezigheden waarbij de ambtenaar in de administratieve toestand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst;

2° het verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan;

3° het halftijds werken vanaf 50 en 55 jaar;

4° de vierdagenweek;

5° het verlof om een stage te doen in een overheidsdienst;

6° het verlof voor opdracht;

7° het verlof om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen.

Art. 288. § 1. Het vormingsverlof wordt toegekend door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal; zij kunnen deze bevoegdheid delegeren aan de ambtenaar die hij aanwijst bij het HRM. De ambtenaar richt zijn verzoek voor een vormingsverlof tot de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal of tot de aangewezen ambtenaar, met het advies van zijn functionele chef. Indien er een maand nadat het verzoek werd ingediend geen beslissing werd genomen, wordt geacht dat het vormingsverlof toegekend is.

Dit verlof kan geheel of gedeeltelijk geweigerd worden als het onverenigbaar is met het belang van de dienst. Het belang van de dienst mag echter niet in twee opeenvolgende jaren ingeroepen worden om een vormingsverlof te weigeren.

Voor vormingen waarbij men in de les aanwezig moet zijn, mag het vormingsverlof niet meer dan twee keer worden toegekend voor eenzelfde vorming.

Voor het open hoger onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap mag het vormingsverlof slechts eenmaal worden toegekend voor eenzelfde cursus. Er kan slechts een vormingsverlof voor een andere cursus van dit onderwijs gevraagd worden, indien de ambtenaar geslaagd is voor de cursus waarvoor hij het eerste verlof heeft gekregen, of indien hij geslaagd is voor een andere cursus van dit onderwijs.

§ 2. Het vormingsverlof wordt toegekend middels een controle van de inschrijving en de nauwgezetheid.

d) les cours qui font partie des formations citées en a) et b), qui peuvent être suivis comme élève libre, quel que soit le moment où ils se donnent;

4° les cours de l'enseignement supérieur ouvert qui sont offerts par les instituts supérieurs et les universités.

B. Dans la Communauté Française :

1° les cours dans le cadre de l'Enseignement de promotion sociale, organisés, subventionnés ou reconnus par la Communauté;

2° les formations suivantes de l'enseignement supérieur non universitaire, des hautes écoles et des universités, pour lesquelles un diplôme, un certificat ou tout autre titre peut être obtenu :

a) les formations de type court et de type long et les formations universitaires des premier et deuxième cycles, les formations de tout cycle d'études complémentaires et les formations de troisième cycle, organisées le soir ou le week-end;

b) toute autre formation, quel que soit le moment où elle se donne;

c) les cours qui font partie des formations citées en a) et b), et qui peuvent être suivis comme élève libre, quel que soit le moment où ils se donnent;

C. Dans la Communauté germanophone

les formations de l'Enseignement non-universitaire de type court et de type long, organisées le soir ou le week-end.

Art. 287. § 1^{er}. Dans le cadre de la formation professionnelle volontaire, l'agent peut obtenir un congé de formation de maximum 120 heures par année scolaire.

Par année scolaire, on entend la période du 1^{er} septembre au 31 août.

Pour l'enseignement supérieur ouvert de la Communauté flamande, le nombre d'heures de congé de formation est fixé au quart de la charge d'étude prévue pour ce cours. Ce nombre figure sur le bulletin d'inscription.

Le congé de formation est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

§ 2. Le maximum fixé par le paragraphe premier du présent article est diminué proportionnellement aux congés et absences ci-après obtenus durant l'année scolaire en cours :

1° les absences pendant lesquelles l'agent est dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité;

2° le congé pour interruption de la carrière professionnelle;

3° le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;

4° la semaine de quatre jours;

5° le congé pour accomplir un stage dans un service public;

6° le congé pour mission;

7° le congé pour présenter sa candidature aux élections.

Art. 288. § 1^{er}. Le congé de formation est accordé par le directeur général et par le directeur général adjoint; ceux-ci peuvent déléguer cette compétence à l'agent qu'il désigne auprès de la GRH. L'agent adresse sa demande de congé de formation au directeur général et au directeur général adjoint ou à l'agent désigné, avec l'avis de son chef fonctionnel. Si aucune décision n'est intervenue un mois après l'introduction de la demande, le congé de formation est considéré comme accordé.

Ce congé peut être refusé totalement ou partiellement s'il est incompatible avec l'intérêt du service. Cependant, un refus motivé par l'intérêt du service ne peut pas être opposé à l'agent deux années consécutives.

Pour les formations qui nécessitent d'être présent aux cours, un congé de formation ne peut être accordé que deux fois pour une même formation.

Dans l'enseignement supérieur ouvert de la Communauté flamande, un congé de formation ne peut être accordé qu'une seule fois pour un même cours. Un congé de formation pour un autre cours de cet enseignement ne peut être demandé que si l'agent a obtenu un certificat de réussite soit du cours pour lequel il avait obtenu le premier congé, soit pour un autre cours de cet enseignement.

§ 2. Le congé de formation est accordé moyennant un contrôle de l'inscription et un contrôle de l'assiduité.

Deze controles gebeuren aan de hand van een inschrijvingsbewijs en een nauwgezetheidsbewijs dat de ambtenaar gehouden is over te maken volgens de voorschriften en binnen de termijnen vastgelegd door het HRM. De ambtenaar wordt verzocht de inschrijvings- en nauwgezetheidsbewijzen aan de instelling die de vorming organiseert aan het begin van de vorming voor te leggen, zodanig dat deze laatste ze tijdig kan invullen.

Als de ambtenaar voortijdig stopt met de vorming, komt er op dat ogenblik een einde aan het vormingsverlof. In dit geval meldt de ambtenaar zijn stopzetting onmiddellijk aan het HRM en bezorgt hem het nauwgezetheidsbewijs.

§ 3. Het vormingsverlof moet gebruikt worden tijdens de periode waarin de lessen gegeven worden, deze periode wordt verlengd met de examenzittijden waaraan de ambtenaar deelneemt.

In het open hoger onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap moet de ambtenaar op zijn minst één keer in de twaalf maanden die op zijn inschrijving volgen, de examens van de gekozen cursus afleggen. Hij mag de uren vormingsverlof gebruiken op zijn vroegst twee maanden voor het eerste examen en op zijn laatst voor het laatste examen waaraan hij deelneemt.

Als de vorming uit een groot aantal uren bestaat, kan het HRM een planning voor het vormingsverlof opleggen, na raadpleging van de hiërarchische meerdere en de ambtenaar. Deze planning houdt rekening met het belang van de dienst maar ze mag geen afbreuk doen aan het recht om aan lessen en aan examens deel te nemen.

§ 4. Het recht op een vormingsverlof wordt geschorst indien uit het nauwgezetheidsbewijs blijkt dat de ambtenaar de vorming waarvoor hij een vormingsverlof heeft gekregen, niet nauwgezet heeft gevolgd. De schorsing geldt voor het resterende gedeelte van het schooljaar en voor de drie volgende schooljaren.

TITEL IX. — *De tuchtregeling*

HOOFDSTUK I. — *De tuchtstraffen*

Art. 289. De tuchtstraffen die kunnen worden uitgesproken, zijn :

- 1° de terechtwijziging;
- 2° de inhouding van wedde;
- 3° de verplaatsing bij tuchtmaatregel;
- 4° de tuchtschorsing;
- 5° de lagere inschaling;
- 6° de terugzetting in graad;
- 7° het ontslag van ambtswege;
- 8° de afzetting.

Art. 290. De inhouding van wedde kan niet worden toegepast voor een periode van meer dan drie maanden.

Zij mag niet meer bedragen dan deze bepaald in artikel 23, tweede lid van de wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 291. De bij tuchtmaatregel verplaatste ambtenaar kan op zijn aanvraag geen nieuwe aanwijzing noch overplaatsing verkrijgen gedurende de termijn die voor de uitwissing van zijn tuchtstraf is bepaald.

Art. 292. De tuchtschorsing mag drie maanden niet overschrijden.

Zij plaatst de ambtenaar van rechtswege in de stand van non-activiteit.

Tijdens de tuchtschorsing kan de ambtenaar zijn rechten op bevordering of weddeverhoging niet laten gelden.

Hij ondergaat een inhouding van wedde die het maximum bepaald in artikel 290, tweede lid, niet mag overschrijden.

Art. 293. De lagere inschaling wordt, naar gelang van het geval, opgelegd door toekenning :

- 1° van een lagere weddeschaal in dezelfde graad;
- 2° van een graad van dezelfde rang met een lagere weddeschaal.

Art. 294. De terugzetting in graad wordt opgelegd door toekenning van een graad van een lagere rang die in hetzelfde of in een lager niveau is ingedeeld

Ces contrôles se font sur base d'une attestation d'inscription et d'une attestation d'assiduité que l'agent est tenu de produire selon les prescriptions et les délais fixés par la GRH. L'agent est invité à transmettre les attestations d'inscription et d'assiduité dès le début de la formation à l'établissement qui organise la formation afin que ce dernier les complète en temps utile.

Si l'agent abandonne prématurément la formation, le congé de formation prend fin à ce moment. Dans ce cas, l'agent signale immédiatement son abandon à la GRH et lui transmet l'attestation d'assiduité.

§ 3. Le congé de formation doit être utilisé pendant la période où les cours se donnent, cette période étant prolongée le temps des sessions d'examens auxquelles participe l'agent

Dans l'enseignement supérieur ouvert de la Communauté flamande, l'agent doit présenter les examens du cours choisi au moins une fois dans les douze mois qui suivent son inscription. Il peut utiliser les heures de congé de formation au plus tôt deux mois avant le premier examen et au plus tard au dernier examen auquel il participe.

Si la formation comporte un grand nombre d'heures, la GRH peut planifier le congé de formation, après avoir consulté le supérieur hiérarchique et l'agent. Cette planification tient compte de l'intérêt du service mais elle ne peut pas porter atteinte au droit de participer aux examens.

§ 4. Le droit à un congé de formation est suspendu si l'attestation d'assiduité fait apparaître que l'agent n'a pas suivi régulièrement la formation pour laquelle il a obtenu un congé de formation. La suspension s'étend à la partie restante de l'année scolaire et aux trois années scolaires suivantes.

TITRE IX. — *Du régime disciplinaire*

CHAPITRE 1^{er}. — *Des peines disciplinaires*

Art. 289. Les peines disciplinaires qui peuvent être prononcées sont :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° la retenue de traitement;
- 3° le déplacement disciplinaire;
- 4° la suspension disciplinaire;
- 5° la régression barémique;
- 6° la rétrogradation;
- 7° la démission d'office;
- 8° la révocation.

Art. 290. La retenue de traitement ne peut être infligée pour une période de plus de trois mois.

Elle ne peut excéder celle prévue à l'article 23, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 291. L'agent déplacé par mesure disciplinaire, ne peut obtenir à sa demande ni une nouvelle affectation, ni un transfert pendant le délai qui est fixé pour l'effacement de sa peine disciplinaire.

Art. 292. La suspension disciplinaire ne peut excéder une période de trois mois.

Elle place de plein droit l'agent dans la position administrative de non-activité.

Durant la suspension disciplinaire, l'agent ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement de traitement.

Une retenue de traitement qui ne peut excéder le maximum prévu à l'article 290, alinéa 2 lui est infligée.

Art. 293. La régression barémique est infligée, selon le cas, par l'attribution :

- 1° d'une échelle de traitement inférieure dans le même grade;
- 2° d'un grade du même rang doté d'une échelle de traitement inférieure.

Art. 294. La rétrogradation est infligée par l'attribution d'un grade de rang inférieur classé dans le même niveau ou dans un niveau inférieur

Art. 295. De afzetting en het ontslag van ambtswege verbreken definitief de banden van de ambtenaar met de openbare dienst.

HOOFDSTUK II. — *De tuchtvoordering*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 296. De tuchtvoordering mag enkel slaan op feiten die zich hebben voorgedaan of die werden vastgesteld binnen de zes maanden voorafgaand aan de datum waarop de vordering aanvangt.

Art. 297. Ingeval van strafvoordering en indien het openbaar ministerie de eindspraak van het gerecht heeft meegedeeld aan de functioneel bevoegde minister voor de instellingen van categorie A en aan de benoemende overheid voor de instellingen van categorie B, wordt de tuchtvoordering niet later ingesteld dan zes maanden na de datum van de mededeling.

Vrijpraak door de strafrechter is voor de overheid geen beletsel om een tuchtstraf uit te spreken, op voorwaarde dat de motivering van de straf het gezag van gewijsde niet aantast voor wat betreft de echtheid van de feiten. De overheid is bovendien niet gebonden door de wijze waarop de rechtbanken het gedrag van de ambtenaar hebben beoordeeld omtrent de hem ten laste gelegde feiten.

Art. 298. Wanneer de ambtenaar meerdere feiten worden ten laste gelegd, dan wordt er echter slechts één enkele procedure aangevat die tot de uitspraak van slechts één enige tuchtstraf aanleiding kan geven.

Art. 299. Op elk ogenblik van de tuchtprocedure, kan de ambtenaar, voor zijn verdediging, zijn dossier raadplegen en mag hij worden bijgestaan door een verdediger naar keuze.

Art. 300. § 1. De betekeningen bedoeld in deze titel IX gebeuren :

- hetzij middels de afgifte van een stuk tegen een gedateerd en getekend ontvangstbewijs;
- hetzij middels de aangetekende verzending van een stuk.

§ 2. Elke termijn wordt berekend vanaf de dag volgend op de afgifte van het stuk of vanaf de derde werkdag volgend op de aangetekende verzending ervan, postdatum ter staving, behoudens tegenbewijs van de verzender. De termijn omvat alle dagen, zelfs zaterdagen, zondagen en de feestdagen bedoeld in artikel 196, § 1.

De vervalddag wordt inbegrepen in de termijn. Wanneer deze dag evenwel valt op een zaterdag, een zondag of een feestdag, bedoeld in artikel 196, § 1, wordt de vervalddag verplaatst naar de eerstvolgende werkdag. Als deze dag valt tussen Kerstmis en Nieuwjaar, wordt hij verplaatst naar de eerstvolgende werkdag na Nieuwjaar.

Afdeling 2. — Het voorstel van straf

Art. 301. De directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal duiden de hiërarchische meerdere aan bevoegd voor de toepassing van de huidige afdeling.

Art. 302. § 1. De hiërarchische meerdere bedoeld in artikel 301 verhoort de ambtenaar over de feiten die hem worden verweten en desgevallend ook de getuigen. De ambtenaar mag zich door een verdediger naar keuze laten bijstaan.

Van de verhoren wordt een proces-verbaal opgemaakt.

§ 2. De ambtenaar viseert het proces-verbaal en geeft het binnen een termijn van zeven dagen terug. Als hij bezwaren heeft, geeft hij het proces-verbaal met een bijgevoegde geschreven nota terug.

§ 3. Binnen een termijn van vijf dagen na afloop van de termijn bepaald in paragraaf 2, kondigt de hiërarchisch meerdere bij de ambtenaar de tuchtstraf aan die hij hem wil opleggen en maakt het voorstel aan de directieraad over.

Art. 303. Binnen een termijn van tien dagen die aanvangt vanaf het moment waarop de directieraad het voorstel voor de tuchtstraf ontvangen heeft, roept hij de ambtenaar op om zich per aangetekende brief bij hem aan te bieden. Het verhoor moet plaatsvinden tussen dag twintig en dertig die volgen op de aanhangigmaking bij de directieraad.

Art. 304. De ambtenaar verschijnt persoonlijk; hij mag worden bijgestaan door een verdediger naar keuze. De verdediger mag evenwel hoe dan ook geen deel uitmaken van de directieraad.

Indien de ambtenaar, ofschoon behoorlijk opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, doet het directieraad uitspraak op grond van de stukken van het dossier. Hetzelfde geldt zodra de zaak voor de tweede maal zoals bedoeld in alinea 3 ter zitting komt, zelfs indien de ambtenaar of zijn verdediger een geldige reden kan aanvoeren.

Art. 295. La révocation et la démission d'office rompent définitivement les liens de l'agent avec le service public.

CHAPITRE II. — *De l'action disciplinaire*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 296. L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou qui ont été constatés dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

Art. 297. Lorsqu'une action pénale est intentée et que le ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive au ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A et à l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B, l'action disciplinaire ne peut être entamée au-delà des six mois qui suivent la date de la communication.

Un acquittement au pénal n'empêche pas l'autorité d'infliger une peine disciplinaire, pourvu que la motivation de la sanction ne se heurte pas à l'autorité de la chose jugée pour ce qui concerne la matérialité des faits. L'autorité n'est en outre, pas liée par la manière dont les juridictions judiciaires ont apprécié le comportement de l'agent à l'occasion des faits mis à sa charge.

Art. 298. Lorsque plusieurs faits sont reprochés à l'agent, il n'est toutefois entamé qu'une seule procédure qui peut donner lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Art. 299. A tout moment de la procédure disciplinaire, l'agent peut, pour sa défense, consulter son dossier et se faire assister par le défenseur de son choix.

Art. 300. § 1^{er}. Les notifications visées dans le présent titre IX consistent :

- soit en la remise d'une pièce contre accusé de réception daté et signé;
- soit par l'envoi par lettre recommandée d'une pièce.

§ 2. Tout délai est calculé à partir du lendemain de la remise de la pièce ou à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi par lettre recommandée de celle-ci, la date de la poste faisant foi, sauf preuve contraire du destinataire. Le délai comprend tous les jours, même le samedi, le dimanche et les jours fériés visés à l'article 196, § 1^{er}.

Le jour de l'échéance est compris dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié visé à l'article 196, § 1^{er}, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable. Lorsque ce jour tombe entre Noël et Nouvel An, il est reporté au premier jour ouvrable après le Nouvel An.

Section 2. — De la proposition de la peine

Art. 301. Le directeur général ou le directeur général adjoint désignent le supérieur hiérarchique habilité pour l'application de la présente section.

Art. 302. § 1^{er}. Le supérieur hiérarchique visé à l'article 301 entend l'agent sur les faits qui lui sont reprochés et procède, le cas échéant, à l'audition de témoins. L'agent peut se faire assister par un défenseur de son choix.

Il est établi un procès-verbal de ces auditions.

§ 2. L'agent vise le procès-verbal et le restitue dans les sept jours. S'il a des objections à présenter, il restitue le procès-verbal accompagné d'une note écrite.

§ 3. Dans les cinq jours qui suivent l'expiration du délai fixé par le paragraphe 2, le supérieur hiérarchique notifie à l'agent la peine disciplinaire qu'il entend proposer à son égard et transmet la proposition au conseil de direction.

Art. 303. Le conseil de direction, dans un délai de dix jours prenant cours le jour où il a été saisi de la proposition de la peine disciplinaire, convoque l'agent par lettre recommandée à se présenter devant lui. L'audition doit avoir lieu entre le vingtième et le trentième jour qui suivent la saisine du conseil de direction.

Art. 304. L'agent comparait en personne; il peut se faire assister par le défenseur de son choix. Le défenseur ne peut faire partie, à aucun titre, du conseil de direction.

Si, bien que régulièrement convoqué, l'agent ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, le comité de direction se prononce sur base des pièces du dossier. Il en va de même dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience visée à l'alinéa 3, même si l'agent ou son défenseur peut se prévaloir d'une excuse valable.

Indien echter de directieraad de intentie heeft een definitief voorstel van tuchtstraf te doen dat strenger is dan het voorlopige voorstel, roept ze opnieuw de ambtenaar op voor een verhoor.

Mogen niet zetelen of deelnemen aan het overleg van de directieraad : de ambtenaar die een tuchtactie ondergaat of elke ambtenaar die aan de aanhangigmaking van de tuchtactie heeft deelgenomen of die op het even welke manier aan de tuchtprocedure heeft bijgedragen.

Binnen een termijn van ten hoogste twee maanden vanaf de dag dat de zaak bij de directieraad is ingediend, doet deze het definitieve voorstel en betekent het aan de ambtenaar binnen de tien dagen.

Het voorstel van straf wordt eveneens gelijktijdig betekend aan de overheid die de straf uitspreekt.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de taak van de directeur-generaal waargenomen door de Minister, en de directieraad vervangen door de Ministerraad, indien het voorstel van tucht betrekking heeft op een mandaathouder. Desgevallend wordt het voorstel van straf meteen uitgesproken als de tuchtprocedure.

De betekening van het voorstel van straf zet de tuchtprocedure in.

HOOFDSTUK III. — Het beroep inzake tuchtaangelegenheden

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 305. De ambtenaar tegen wie de straf werd voorgesteld, kan, binnen twintig dagen na de betekening van het voorstel, hetzij persoonlijk, hetzij door zijn advocaat, beroep indienen bij de gemeenschappelijke raad van beroep van de instellingen van openbaar nut of de gewestelijke raad van beroep van de ambtenaren-generaal, naargelang zijn graad. Bij ontvangst van het beroep, informeert de griffier de bevoegde overheid die de straf uitspreekt hierover.

Het beroep wordt aangetekend aan de voorzitter gericht op het adres vastgesteld door het huishoudelijk reglement.

Afdeling 2. — De gemeenschappelijke raad van beroep van de instellingen van openbaar nut en de gewestelijke raad van beroep van de ambtenaren-generaal

Art. 306. De volgende raden van beroep worden ingesteld :

1° de gemeenschappelijke raad van beroep van de instellingen van openbaar nut die de beroepen inzake tuchtzaken behandelt van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van alle niveaus, uitgezonderd de ambtenaren-generaal;

2° de gewestelijke raad van beroep van de ambtenaren-generaal ingesteld door artikel 310 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Ministerie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de beroepen inzake tuchtzaken behandelt van de ambtenaren-generaal van het ministerie en de leidende ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Art. 307. De gemeenschappelijke raad van beroep voor de instellingen van openbaar nut is samengesteld als volgt :

1° een effectief voorzitter-magistraat en een plaatsvervangende voorzitter-magistraat, aangewezen door de Regering;

2° per taalafdeling, drie effectieve en negen plaatsvervangende assessoren aangewezen door de Regering onder de ambtenaren minstens van rang A 2;

3° per taalafdeling, drie effectieve en negen plaatsvervangende assessoren aangewezen door de vakorganisaties;

4° per taalafdeling, een effectief griffier-verslaggever en een plaatsvervangend griffier-verslaggever aangewezen door de Regering.

Art. 308. De verenigde afdelingen stellen een gemeenschappelijk huishoudelijk reglement op en leggen het ter goedkeuring voor aan de Regering.

Art. 309. De taalkennis van de effectieve en plaatsvervangende voorzitters-magistraat moet worden vastgesteld overeenkomstig de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken.

Afdeling 3. — De beroepsprocedure

Art. 310. Op vraag van de voorzitter van de gemeenschappelijke raad van beroep, zendt de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal, al naargelang van de taalrol van de eiser, hem het volledige dossier toe.

Op vraag van de voorzitter van de gewestelijke raad van beroep, zendt de functioneel bevoegde minister hem het volledige dossier toe.

Toutefois, si le conseil de direction a l'intention de formuler une proposition définitive de peine plus sévère que la proposition de peine provisoire, il convoque à nouveau l'agent à des fins d'audition.

Ne peut ni siéger ni participer à la délibération du conseil de direction l'agent faisant l'objet de l'action disciplinaire ou tout agent qui a participé à l'intentement de l'action disciplinaire ou qui a pris part, à quelque titre que ce soit, à la procédure disciplinaire.

Dans un délai de deux mois au plus tard prenant cours le jour de la saisine du conseil de direction, le conseil de direction formule la proposition définitive et la notifie à l'agent dans les dix jours.

La proposition de peine est également notifiée en même temps à l'autorité qui prononce la peine.

Pour l'application du présent chapitre, les responsabilités du directeur général seront confiées au ministre, et le conseil de direction sera remplacé par le conseil de ministres, lorsque l'action disciplinaire concerne un mandataire. Dans ce cas-ci, la proposition de peine est prononcée en tant que peine.

La notification de la proposition de peine entame l'action disciplinaire.

CHAPITRE III. — Du recours en matière disciplinaire

Section 1^{re}. — Disposition générale

Art. 305. L'agent à l'encontre duquel la sanction est proposée, peut introduire, soit personnellement, soit par son avocat, dans les vingt jours de la notification de la proposition, un recours contre celle-ci auprès de la chambre de recours commune aux organismes d'intérêt public ou auprès de la chambre de recours régionale des fonctionnaires généraux, selon son grade. Dès réception du recours, le greffier en informe l'autorité compétente pour prononcer la peine.

Le recours est adressé au président par lettre recommandée à l'adresse fixée par le règlement d'ordre intérieur.

Section 2. — De la chambre de recours commune aux organismes d'intérêt public et de la chambre de recours régionale des fonctionnaires généraux

Art. 306. Il est institué les chambres de recours suivantes :

1° la chambre de recours commune aux organismes d'intérêt public qui connaît des recours en matière disciplinaire des agents des organismes d'intérêt public de tous les niveaux, excepté les fonctionnaires généraux;

2° la chambre de recours régionale des fonctionnaires généraux instituée par l'article 310 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut des administratifs et pécuniaire des agents du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale connaît des recours en matière disciplinaire des fonctionnaires généraux du ministère et des fonctionnaires dirigeants des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 307. La chambre de recours commune aux organismes d'intérêt public se compose comme suit :

1° un président magistrat effectif et un président magistrat suppléant, désignés par le Gouvernement;

2° par section linguistique, trois assesseurs effectifs et neuf suppléants désignés par le Gouvernement parmi les agents de rang A 2 au moins;

3° par section linguistique, trois assesseurs effectifs et neuf suppléants désignés par les organisations syndicales;

4° par section linguistique, un greffier rapporteur effectif et un greffier rapporteur suppléant désignés par le Gouvernement.

Art. 308. Les sections réunies établissent leur règlement d'ordre intérieur commun et le soumettent à l'approbation du Gouvernement.

Art. 309. Les connaissances linguistiques des présidents magistrats effectifs et suppléants doivent être établies, conformément à la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Section 3. — De la procédure de recours

Art. 310. A la demande du président de la chambre de recours commune, le directeur général ou le directeur général adjoint, selon le rôle linguistique du requérant, lui transmet le dossier complet.

A la demande du président de la chambre de recours régionale, le ministre fonctionnellement compétent lui transmet le dossier complet.

Art. 311. In elke zaak wordt een ambtenaar door de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal aangewezen die het aangevochten voorstel van straf verdedigt voor de gemeenschappelijke raad van beroep voor de instellingen van openbaar nut of door de minister voor de gewestelijke raad van beroep van de ambtenaren-generaal.

Deze ambtenaar mag niet deelnemen aan de beraadslaging. Het advies bedoeld in artikel 318 vermeldt of dit verbod werd in acht genomen.

Art. 312. De raad van beroep mag over geen enkele zaak beraadslagen, indien :

1° de eiser niet zijn middelen tot verdediging heeft kunnen doen gelden;

2° het dossier niet alle elementen bevat die het de raad toelaten met volledige kennis van zaken een advies te geven.

Art. 313. De raden van beroep bedoeld in artikel 306 kunnen bijkomende onderzoeken aanbevelen. Zij kunnen hierbij twee assessoren afvaardigen die hebben deelgenomen aan de beraadslagingen.

De ene wordt gekozen onder de assessoren aangewezen door de Regering en de andere onder de assessoren aangewezen door de vakorganisaties.

Art. 314. De eiser verschijnt in persoon.

Hij mag zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Ingeval van overmacht of ziekte, kan hij zich laten vertegenwoordigen door een persoon naar keuze.

De verdediger mag hoe dan ook geen deel uitmaken van de raad van beroep.

Art. 315. Indien, ofschoon behoorlijk opgeroepen, de ambtenaar zonder geldige reden niet verschijnt, voert de betrokken raad van beroep de zaak af en stuurt het dossier terug naar de bevoegde overheid bedoeld in 232.

In dat geval betekent de voorzitter de afvoering van de zaak aan de ambtenaar.

Art. 316. De eiser heeft het recht een of meerdere assessoren te wraken. Dit recht kan slechts eenmaal worden uitgeoefend voor eenzelfde zaak.

De griffier-verslaggever betekent aan de eiser, per aangetekend schrijven, de lijst van effectieve assessoren en plaatsvervangers die voor de zaak die hem aanbelangt werden opgeroepen.

Binnen een termijn van acht dagen vanaf de betekening van de lijst, stuurt de eiser ze aangetekend terug naar de griffie met aanwijzing van de naam van de assessoren die hij wraakt. De wraking moet worden gemotiveerd.

Na deze termijn, bepaald in het derde lid, wordt de eiser geacht af te zien van zijn recht op wraking.

Alvorens in te gaan op de grond van de zaak, beslist de voorzitter of er reden is om de vraag tot wraking in te willigen.

De voorzitter wraakt bovendien elke assessor die hij als rechter in eigen zaak zou kunnen beschouwen.

Art. 317. De raden van beroep bedoeld in artikel 306 kunnen slechts beraadslagen indien de meerderheid van de assessoren opgeroepen voor de hoorzitting, aanwezig is.

Zij beraadslagen in afwezigheid van de eiser en zijn raadgevers en van de ambtenaar die het standpunt van de overheid verdedigt.

Zij oordelen over de ontvankelijkheid en de gegrondheid van het beroep.

Art. 318. De raden van beroep bedoeld in artikel 306 geven hun gemotiveerd advies binnen de twee maanden volgend op de indiening van het beroep, behalve in geval van overmacht.

Art. 319. De stemming is geheim.

Er nemen evenveel door de overheid aangewezen assessoren als door de vakorganisaties aangewezen assessoren deel aan de stemming.

Elk lid, met inbegrip van de voorzitter, is stemgerechtigd.

Wanneer er geen pariteit is tussen de door de overheid aangewezen assessoren, en de door de vakorganisaties aangewezen assessoren op het ogenblik van de stemming, herstelt de voorzitter de pariteit in overleg met de aanwezige leden.

Bij staking van stemmen, wordt het advies gunstig geacht voor de eiser.

Art. 311. Dans chaque affaire, un agent est désigné par le directeur général ou le directeur général adjoint pour défendre la proposition de peine contestée devant la chambre de recours commune aux organismes d'intérêt public ou par le ministre devant la chambre de recours régionale des fonctionnaires généraux.

Cet agent ne peut assister aux délibérations. L'avis visé à l'article 318 précise si cette interdiction a été respectée.

Art. 312. Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours, si :

1° le requérant n'a pas pu faire valoir ses moyens de défense;

2° le dossier ne contient pas tous les éléments susceptibles de permettre à la chambre d'émettre un avis en parfaite connaissance de cause.

Art. 313. Les chambres de recours visées à l'article 306 peuvent recommander des enquêtes complémentaires. Elles peuvent y déléguer deux assesseurs qui ont assisté aux délibérations.

Les assesseurs sont choisis, l'un parmi ceux désignés par le Gouvernement, l'autre parmi ceux désignés par les organisations syndicales.

Art. 314. Le requérant comparait en personne.

Il peut se faire assister par la personne de son choix.

Il peut se faire représenter en cas de force majeure ou de maladie par la personne de son choix.

Le défenseur ne peut faire partie, à aucun titre, de la chambre de recours.

Art. 315. Si, bien que régulièrement convoqué, l'agent ne comparait pas sans fournir de motif valable, la chambre de recours concernée se dessaisit du dossier et le renvoie à l'autorité compétente visée à l'article 323.

Dans ce cas, le président notifie le dessaisissement à l'agent.

Art. 316. Le requérant a le droit de récuser un ou plusieurs assesseurs. Ce droit ne peut être exercé qu'une seule fois pour une même affaire.

Le greffier-rapporteur notifie au requérant, par lettre recommandée à la poste, la liste des assesseurs effectifs et suppléants convoqués pour l'affaire le concernant.

Dans un délai de huit jours à partir de la notification de la liste, le requérant renvoie celle-ci, par lettre recommandée à la poste, au greffe en y indiquant le nom des assesseurs qu'il récuse. La récusation doit être motivée.

Passé ce délai fixé à l'alinéa 3, le requérant est censé renoncer à son droit de récusation.

Avant d'aborder le fond de l'affaire, le président décide s'il y a lieu de faire droit à la demande de récusation.

Le président récuse en outre tout assesseur qu'il pourrait considérer comme juge et partie.

Art. 317. Les chambres de recours visées à l'article 306 ne peuvent délibérer qu'en présence de la majorité des assesseurs convoqués à l'audience.

Elles délibèrent en l'absence du requérant et de son conseil et de l'agent qui défend la position de l'autorité.

Elles jugent de la recevabilité du recours et du bien fondé de celui-ci.

Art. 318. Les chambres de recours visées à l'article 306 émettent un avis motivé dans les deux mois de l'introduction du recours, sauf cas de force majeure.

Art. 319. Le vote est secret.

Les assesseurs désignés par l'autorité et les assesseurs désignés par les organisations syndicales participent au vote en nombre égal.

Chaque membre, y compris le président, a voix délibérative.

Lorsque il n'y a pas de parité entre les assesseurs désignés par l'autorité et les assesseurs désignés par les organisations syndicales, le président rétablit la parité en concertation avec les membres présents.

En cas de partage des voix, l'avis est considéré favorable au requérant.

De griffiers zijn niet stemgerechtigd.

Art. 320. Indien de betrokken raad van beroep, behalve in geval van overmacht, zijn advies niet binnen de voorgeschreven termijn geeft, wordt het gunstig geacht voor de betrokken ambtenaar.

Art. 321. De betrokken raad van beroep stuurt haar advies alsook het volledige dossier naar de bevoegde overheid bedoeld in artikel 324, 1° tot 2°, ten laatste twintig dagen na het uitbrengen van het advies. Het advies vermeldt met hoeveel stemmen, voor of tegen, de stemming werd bereikt.

De raad betekent het advies aan de ambtenaar binnen dezelfde termijn.

Art. 322. De minister bepaalt de toelage toegekend aan de voorzitters of aan de plaatsvervangende voorzitters van de raden van beroep bedoeld in artikel 308.

HOOFDSTUK IV. — *Uitspraak van de tuchtstraf*

Art. 323. Volgende overheden spreken de tuchtstraf uit :

1° De directeur generaal en de adjunct directeur generaal voor de ambtenaren van niveau E, D, C en B;

2° De Regering voor de ambtenaren van niveau A van de instellingen van categorie A;

De raad van bestuur of het beheerscomité voor de ambtenaren van niveau A van de instellingen van categorie B.

De bevoegde overheid kan geen zwaardere straf uitspreken dan de voorgestelde straf en kan ook geen andere feiten inroepen dan die welke het voorstel van straf hebben gemotiveerd.

Art. 324. De in het vorige artikel bedoelde overheid spreekt zich binnen twee maanden na de ontvangst van het door de raad van beroep uitgebrachte advies uit of van de kennisgeving van het voorstel tot straf van de directieraad indien geen beroep werd ingesteld.

Binnen de vijftien dagen na uitspraak van de beslissing brengt zij per aangetekend schrijven de definitieve beslissing ter kennis van de ambtenaar. Deze wordt uitvoerbaar vanaf de eerste dag die volgt op de kennisgeving.

HOOFDSTUK V. — *De inschrijving en de schrapping van de straf*

Art. 325. Elke tuchtstraf wordt ingeschreven op de tuchtfiche van de ambtenaar.

Art. 326. De schrapping van de tuchtstraffen gebeurt van ambtswege na een periode waarvan de duur wordt vastgesteld op :

1° zes maanden voor de terechtwijzing;

2° een jaar voor de inhouding van wedde;

3° achttien maanden voor de verplaatsing bij tuchtmaatregel;

4° twee jaar voor de tuchtschorsing;

5° dertig maanden voor de lagere inschalling;

6° drie jaar voor de terugzetting in graad.

De termijn gaat in vanaf de betekening van de straf.

Art. 327. De schrapping heeft tot gevolg dat er geen rekening meer mag worden gehouden met de geschrapte tuchtstraf.

TITEL X. — *De schorsing in het belang van de dienst*

Art. 328. De ambtenaar kan in het belang van de dienst in zijn ambt worden geschorst :

1° in geval van strafrechtelijke vervolgingen;

2° in geval van tuchtrechtelijke vervolging wegens een ernstige fout waarbij de betrokkene op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De ambtenaar kan het recht ontzegd worden om zijn aanspraken op bevordering en op verhoging in wedde te doen gelden en zijn wedde kan verminderd worden in een mate die niet hoger ligt dan die welke is genoemd in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 329. De maatregelen bedoeld in artikel 328 worden uitgesproken door :

1° de functioneel bevoegde minister in verband met ambtenaren-generaal;

2° de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal in verband met de andere ambtenaren;

Les greffiers n'ont pas voix délibérative.

Art. 320. Au cas où la chambre de recours concernée, hormis les cas de force majeure, ne rend pas son avis dans le délai imparti, celui-ci est réputé favorable à l'agent concerné.

Art. 321. La chambre de recours concernée envoie son avis ainsi que le dossier complet à l'autorité compétente visée à l'article 324, 1° à 2°, au plus tard vingt jours après que l'avis a été rendu. L'avis mentionne par quel nombre de voix, pour ou contre, le vote a été acquis.

La chambre notifie dans le même délai l'avis à l'agent.

Art. 322. Le ministre fixe l'allocation accordée aux présidents ou aux présidents suppléants des chambres de recours visées à l'article 308.

CHAPITRE IV. — *Du prononcé de la peine disciplinaire*

Art. 323. Prononcent la peine disciplinaire, les autorités suivantes :

1° Le directeur général et le secrétaire général adjoint pour les agents de niveaux E, D, C et B;

2° Le Gouvernement pour les agents de niveau A des organismes de catégorie A;

Le conseil d'administration ou le comité de gestion pour les agents de niveau A des organismes de catégorie B.

L'autorité compétente ne peut prononcer une peine plus lourde que celle proposée ni ne peut invoquer d'autres faits que ceux ayant motivé la proposition.

Art. 324. L'autorité visée à l'article précédent, se prononce dans les deux mois de la réception de l'avis émis par la chambre de recours ou de la notification de la proposition de peine par le conseil de direction si aucun recours n'a été introduit.

Elle notifie par lettre recommandée à la poste la décision définitive à l'agent dans les quinze jours du prononcé de la décision. Celle-ci devient exécutoire le premier jour qui suit la notification.

CHAPITRE V. — *De l'inscription et de la radiation de la peine*

Art. 325. Toute peine disciplinaire fait l'objet d'une inscription sur la fiche disciplinaire de l'agent.

Art. 326. La radiation des peines disciplinaires est automatique après une période dont la durée est fixée à :

1° six mois pour le rappel à l'ordre;

2° un an pour la retenue de traitement;

3° dix-huit mois pour le déplacement disciplinaire;

4° deux ans pour la suspension disciplinaire;

5° trente mois pour la régression barémique;

6° trois ans pour la rétrogradation.

Le délai prend cours à partir de la notification de la sanction.

Art. 327. La radiation a pour effet qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire radiée.

TITRE X. — *De la suspension dans l'intérêt du service*

Art. 328. L'agent peut, dans l'intérêt du service être suspendu de sa fonction :

1° lorsqu'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° lorsqu'il fait l'objet d'une poursuite disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou des indices probants.

L'agent peut être privé de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et son droit à l'avancement de traitement et peut faire l'objet d'une réduction de rémunération qui ne peut être supérieure à la retenue visée à l'article 23, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 329. Les mesures visées par l'article 328 sont prononcées par :

1° le ministre fonctionnellement compétent, à l'encontre des fonctionnaires généraux;

2° le directeur général ou le directeur général adjoint, à l'encontre des autres agents.

Zij horen de ambtenaar vooraf, uiterlijk vijftien dagen nadat hij kennis heeft gekregen van de feiten die de ambtenaar ten laste worden gelegd. De ambtenaar mag zich laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze.

Indien de ambtenaar wegens overmacht niet kan worden gehoord binnen deze termijn, mag hij zich laten vertegenwoordigen.

De schorsingsbeslissing wordt betekend volgens de regels bedoeld in artikel 300.

Art. 330. De ambtenaar kan binnen acht dagen na de betekening in beroep gaan bij een van de raden van beroep bedoeld in artikel 306 naargelang zijn graad.

Art. 331. De krachtens artikel 306 opgerichte raden van beroep zijn bevoegd voor het beroep inzake de schorsing in het belang van de dienst en inzake de maatregelen waarin artikel 328, tweede lid voorziet.

De beroepsprocedure is die welke geldt voor beroepen aangaande tuchtzaken.

Indien het door de betrokken raad van beroep uitgebrachte advies anders luidt dan de door de bevoegde overheid in eerste aanleg getroffen beslissing, spreekt de Regering zich uit over de te treffen maatregel tegen de leidende ambtenaren en de functioneel bevoegde minister tegen de andere ambtenaren. Indien het door de betrokken raad van beroep uitgebrachte advies in overeenstemming is met de door de bevoegde overheid in eerste aanleg getroffen beslissing, bevestigt de overheid bedoeld in dit lid de maatregel.

Voor wat betreft de ambtenaren van de instellingen van categorie B, wordt de schorsing uitgesproken door de benoemende overheid.

Art. 332. Behalve in geval van strafrechtelijke vervolging, mag de duur van de schorsing ten hoogste zes maanden bedragen.

Zij kan worden verlengd met zesmaandelijke termijnen in geval van strafrechtelijke vervolging.

Art. 333. De schorsing in het belang van de dienst alsmede de maatregelen bedoeld in artikel 328, tweede lid eindigen van rechtswege wanneer de tuchtrechtelijke uitspraak voor een ernstige fout bedoeld in artikel 328 eerste lid, 2° definitief wordt.

De door een ambtenaar opgelopen tuchtstraf werkt terug tot op een datum die niet verder mag teruggaan dan degene vanaf welke de met toepassing van artikel 328, tweede lid, getroffen maatregelen uitwerking hebben.

In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, tot de nodige termijn, op de duur van de eventuele tuchtschorsing aangerekend.

TITEL XI. — *Onverenigbaarheden en cumulatie van beroepsactiviteiten*

Art. 334. Met de hoedanigheid van ambtenaar is onverenigbaar elke activiteit die de ambtenaar zelf of via een tussenpersoon uitoefent en die :

1° verhindert dat hij zijn ambtsplichten vervult of strijdigheid van belangen tot gevolg heeft, of;

2° niet past met de waardigheid van zijn ambt.

De ambtenaar die deze bepaling niet eerbiedigt, stelt zich bloot aan een tuchtvoordringing.

Art. 335. De cumulatie van beroepsactiviteiten is verboden tenzij daar toestemming is voor verleend.

Onder beroepsactiviteit wordt verstaan elke bezigheid die een belastbaar beroepsinkomen verschaft en die niet inherent is aan de uitoefening van het ambt.

Inherent aan het ambt is elke opdracht die ingevolge een wettelijke of reglementaire bepaling verbonden is aan het ambt of waarvoor de ambtenaar wordt aangewezen door de overheid waaronder hij ressorteert.

Art. 336. Een politiek mandaat wordt niet beschouwd als een beroepsactiviteit.

De ambtenaar die verkozen is moet het HRM hiervan verwittigen, die op zijn beurt de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal op de hoogte brengt.

De uitoefening van een mandataire functie zoals bedoeld in artikel 460 is onverenigbaar met een politiek mandaat van burgemeester, schep, voorzitter van een O.C.M.W. of lid van een provinciecollege. Elk ander politiek mandaat waarvan het overeenstemmende politiek verlot een vierde van een voltijdse betrekking overschrijdt is eveneens onverenigbaar met de uitoefening van een mandaat functie.

Ils entendent l'agent au préalable, au plus tard quinze jours après avoir eu connaissance des faits qui sont à charge de celui-ci. L'agent peut se faire assister par une personne de son choix.

Si l'agent ne peut être entendu pour cas de force majeure endéans ce délai, il peut se faire représenter.

La décision de suspension est notifiée selon les règles visées à l'article 300.

Art. 330. L'agent peut, dans les huit jours de la notification introduire un recours devant une des chambres de recours visées à l'article 306 selon son grade.

Art. 331. Les chambres de recours créées en vertu de l'article 306 connaissent des recours relatifs à la suspension dans l'intérêt du service et aux mesures prévues à l'article 328, alinéa 2.

La procédure de recours est celle prévue pour le recours en matière disciplinaire.

Si l'avis rendu par la chambre de recours concernée diffère de la décision rendue par l'autorité compétente en première instance, le Gouvernement se prononce sur la mesure à prendre à l'encontre des fonctionnaires dirigeants et le ministre fonctionnellement compétent à l'encontre des autres agents. Si l'avis rendu par la chambre de recours concernée est conforme à la décision rendue par l'autorité compétente en première instance, l'autorité visée dans le présent alinéa confirme la mesure.

En ce qui concerne les agents des organismes de catégorie B, la suspension est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Art. 332. Sauf en cas de poursuite pénale, la durée de la suspension s'élève à six mois maximum.

Elle peut être renouvelée par périodes de six mois en cas de poursuite pénale.

Art. 333. La suspension dans l'intérêt du service ainsi que les mesures visées à l'article 328, alinéa 2, prennent fin d'office lorsque la sanction disciplinaire prononcée suite à une faute grave visée à l'article 328 alinéa 1^{er}, 2° est définitive.

La sanction disciplinaire encourue par l'agent rétroagit à une date qui ne peut cependant être antérieure à celle à laquelle les mesures prises en application de l'article 328, alinéa 2, ont produit leurs effets.

En ce cas, la durée de la suspension dans l'intérêt du service est imputée à due concurrence sur la durée de la suspension disciplinaire éventuelle.

TITRE XI. — *Des incompatibilités et des cumuls d'activités professionnelles*

Art. 334. Est incompatible avec la qualité d'agent, toute activité que ce dernier exerce lui-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne et qui :

1° l'empêche de remplir ses devoirs d'agent ou engendre des conflits d'intérêt, ou;

2° n'est pas en accord avec la dignité de sa fonction.

L'agent qui ne respecte pas cette disposition, s'expose à une action disciplinaire.

Art. 335. Le cumul d'activités professionnelles est interdit à moins qu'une autorisation ait été accordée.

Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation qui procure des revenus professionnels imposables et qui n'est pas inhérente à l'exercice de la fonction.

Est inhérente à sa fonction, toute mission qui, conformément à une disposition légale ou réglementaire, est liée à cette fonction ou toute mission pour laquelle l'agent est désigné par l'autorité dont il dépend.

Art. 336. Un mandat politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

L'agent qui est élu doit en avertir la GRH, lequel en informe le directeur général et le directeur général adjoint.

L'exercice d'une fonction de mandat telle que visée à l'article 460 est incompatible avec un mandat politique de bourgmestre, échevin, président de C.P.A.S. et membre d'un conseil provincial. Tout autre mandat politique dont le congé politique correspondant excède un quart temps d'un emploi à temps plein est également incompatible avec l'exercice d'une fonction de mandat.

Art. 337. Er kan aan een ambtenaar toestemming worden verleend voor de uitoefening van een beroepsactiviteit buiten de diensturen, indien deze niet in strijd is met de bepalingen van artikel 334.

Art. 338. Er kan aan een ambtenaar toestemming worden verleend voor de uitoefening van een beroepsactiviteit binnen de diensturen, indien deze :

- 1° niet in strijd is met de bepalingen van artikel 334;
- 2° van algemeen belang is voor het Gewest;
- 3° zonder nadeel voor de dienst of voor het publiek kan worden uitgeoefend.

Onder diensturen dient te worden verstaan : de stamtijden die de glijdende werktijdregeling vastlegt.

Deze ambtenaar is in actieve dienst.

De minister bepaalt de wijze waarop deze maatregel wordt toegepast.

Art. 339. De aanvraag tot cumulatie wordt schriftelijk ingediend bij de hiërarchische meerdere van ten minste rang A3 door middel van een modelformulier dat door de dienst belast met HRM wordt verstrekt.

De voormelde hiërarchische meerdere geeft een gemotiveerd advies in het vak dat op het formulier daartoe is voorzien alvorens het dossier door te sturen naar de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal.

Art. 340. De toestemming wordt verleend of geweigerd door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal voor de ambtenaren van ten hoogste rang A4 en door de functioneel bevoegde minister voor de leidende ambtenaren.

Art. 341. De ambtenaar wordt binnen dertig dagen na datum van zijn aanvraag in kennis gesteld van de beslissing.

Art. 342. De toestemming kan worden herroepen door de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal.

TITEL XII. — *De inschakeling van personen met een handicap*

Art. 343. § 1. De instelling van openbaar nut moet een aantal gehandicapte personen tewerkstellen dat gelijk is aan minstens twee percent van de personeelsformatie voorzien in het personeelsplan.

Deze doelstelling kan bereikt worden door de aanwerving of door de erkenning van de handicap van ambtenaren gedurende hun loopbaan.

§ 2. Voor de toepassing van deze titel, wordt verstaan onder "erkenninginstellingen" de vier volgende instellingen :

- 1° het « Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées », in het kort A.W.I.P.H.;
- 2° de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor personen met een handicap (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung);
- 3° de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, in het kort VDAB, en/of het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
- 4° de Brusselse Franstalige dienst voor mindervaliden, gekend als Personne Handicapée Autonomie Recherche, in het kort PHARE

§ 3. De betrekkingen die voor gehandicapte personen bestemd zijn, kunnen bekleed worden door kandidaten die bij hun aanwerving of tijdens hun loopbaan ten minste één van de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° ingeschreven zijn bij één van de erkenninginstellingen bedoeld in § 2 of het voorwerp hebben uitgemaakt van een beslissing tot tegemoetkoming vanwege één van deze instellingen en één van deze instellingen in kennis te hebben gesteld van elke beslissing betreffende maatregelen inzake hulp of sociale integratie of inschakeling in het arbeidsproces, die door de federale overheid of gemeenschapsoverheid is genomen;
- 2° het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval en een attest voorleggen van het Fonds voor Arbeidsongevallen of van de Sociaal-Medische Rijksdienst waarbij een ongeschiktheid van ten minste 66 % wordt bevestigd;
- 3° door een beroepsziekte zijn getroffen en een attest voorleggen van het Fonds voor Beroepsziekten of van de Sociaal-Medische Rijksdienst waarbij een ongeschiktheid van ten minste 66 % wordt bevestigd;
- 4° het slachtoffer zijn geweest van een gemeenrechtelijk ongeval en een door de griffie van de rechtbank afgeven afschrift van het vonnis voorleggen waarbij een handicap of een ongeschiktheid van ten minste 66 % wordt bevestigd;

Art. 337. Une autorisation peut être accordée à un agent pour exercer une activité professionnelle en dehors des heures de service si celle-ci n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 334.

Art. 338. Une autorisation peut être accordée à un agent pour exercer une activité professionnelle durant les heures de service si cette activité :

- 1° n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 334;
- 2° est d'intérêt général pour la Région;
- 3° peut être exercée sans inconvénient pour le service ou pour le public.

Par heures de service, il faut entendre les plages fixes qui déterminent le régime de l'horaire variable.

Cet agent est en activité de service.

Le ministre précise les modalités d'application de cette mesure.

Art. 339. La demande de cumul est introduite par écrit auprès du supérieur hiérarchique de rang A3 au moins à l'aide d'un formulaire type qui est fourni par le service chargé de la GRH.

Le supérieur hiérarchique susvisé donne un avis motivé à l'endroit du formulaire réservé à cet effet avant d'envoyer le dossier au directeur général et au directeur général adjoint.

Art. 340. L'autorisation est accordée ou refusée par le directeur général et le directeur général adjoint pour les agents de rang A4 au plus et par le ministre fonctionnellement compétent pour les fonctionnaires dirigeants.

Art. 341. L'agent est informé de la décision dans les trente jours à dater de sa demande.

Art. 342. L'autorisation peut toujours être retirée par le directeur général et le directeur général adjoint.

TITRE XII. — *De l'intégration des personnes handicapées*

Art. 343. § 1^{er}. L'organisme d'intérêt public est tenu d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à au moins deux pour cent de l'effectif prévu au plan de personnel.

Cet objectif peut être atteint par recrutement ou par la reconnaissance d'agents dont le handicap est reconnu en cours de carrière.

§ 2. Pour l'application du présent titre, il y a lieu d'entendre par « organismes de reconnaissance » les quatre organismes suivants :

- 1° l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, en abrégé A.W.I.P.H.;
- 2° l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung);
- 3° le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, en abrégé VDAB, et/ou la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 4° le Service bruxellois francophone des personnes handicapées, connu comme Personne Handicapée Autonomie Recherche, en abrégé PHARE.

§ 3. Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes handicapées les candidats qui remplissent au moment du recrutement ou en cours de carrière au moins l'une des conditions suivantes :

- 1° avoir été enregistré auprès d'un des organismes de reconnaissance visés au § 2, ou avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part d'un de ceux-ci, et avoir communiqué à un de ceux-ci toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire;
- 2° avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par le Fonds des Accidents du Travail ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 66 %;
- 3° avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par le Fonds des Maladies professionnelles ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 66 %;
- 4° avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivré par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 66 %;

5° het slachtoffer zijn geweest van een thuisongeval en een afschrift van de beslissing van de verzekeringsinstelling voorleggen waarbij een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % wordt bevestigd;

6° een inkomensvervangende- tegemoetkoming of integratietegemoetkoming genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkoming aan de gehandicapten.

7° in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen.

Art. 344. De gehandicapte persoon heeft de mogelijkheid om deel te nemen aan een selectieprocedure bedoeld in artikel 37 en volgende van het eerste hoofdstuk van titel III van dit boek. Hij kan bij deze gelegenheid de organisator van de selectie aangeven dat een redelijke aanpassing tijdens zijn deelname aan de proeven dient voorzien te worden.

Indien het percentage van tewerkstelling zoals bepaald in artikel 343 § 1 niet wordt bereikt, dan kan de directieraad beslissen om één of meerdere selectieprocedures voor te behouden aan de gehandicapte personen zoals bedoeld in artikel 343 § 3.

Onverminderd de bepalingen van huidig artikel, zijn de in dit besluit bedoelde regels betreffende de werving van toepassing op de selectie en werving van gehandicapte personen.

Art. 345. Als het percentage dat bepaald is in artikel 343, § 1, eerste lid, niet bereikt is, kan het HRM bij de aanwerving voorrang geven aan personen met een handicap die geslaagd zijn.

Art. 346. § 1. De modaliteiten van de examens voor overgang tot een hoger niveau zijn aangepast aan de beperkingen gerelateerd aan de handicaps. De gehandicapte persoon kan de organisator van de proeven de noodzaak van redelijke aanpassing aangeven.

§ 2. In geval van verandering van betrekking kan het advies van de arbeidsgeneesheer in samenspraak met de behandelende arts vereist worden om de bekwaamheid van de gehandicapte persoon tot het bekleden van de nieuwe betrekking na te gaan.

§ 3. De directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal kunnen in samenwerking met de erkenningsinstellingen bedoeld in artikel 343, § 2, het onthaal, de vorming en de inschakeling in het arbeidsproces van de gehandicapte personen organiseren.

TITEL XIII. — *De auteursrechten van de ambtenaren*

Art. 347. De ambtenaar staat definitief en zonder beperking aan zijn werkgever, namelijk zijn instelling van openbaar nut, voor de gehele wereld, alle patrimoniale auteursrechten af met betrekking tot de huidige en toekomstige werken die hij verwezenlijkt tijdens de uitoefening van zijn functie.

Art. 348. De ambtenaar staat aan zijn werkgever bedoeld in artikel 347, het recht af om de huidige en toekomstige werken te exploiteren in een vorm die onbekend is op de datum van inwerking-treding van dit besluit.

Indien de in het eerste lid bedoelde afgestane rechten geëxploiteerd worden, kent de werkgever een deelname van 10 % in de gerealiseerde winst toe aan de ambtenaar zonder evenwel de maximale bruto bezoldiging van weddeschaal A500 waarin dit besluit voorziet te kunnen overschrijden.

Art. 349. De ambtenaar doet afstand van het recht om zelf te beslissen op welk ogenblik en hoe zijn werk zal verspreid worden.

Art. 350. De reproducties van het werk van de ambtenaar worden verspreid en gecommuniceerd naar het publiek onder zijn naam, tenzij zijn werkgever anders beslist.

Art. 351. De ambtenaar geeft aan zijn werkgever de toestemming om het verwezenlijkte werk aan te passen naargelang de exploitatiebehoefte eigen aan het Werk.

TITEL XIV. — *Het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging*

Art. 352. Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen voor de wettelijke pensioenleeftijd, behalve in de gevallen waarin voorzien is in de wetgeving met betrekking tot de pensioenen en het huidig besluit.

Art. 353. § 1. Er wordt van rechtswege een einde gesteld aan de hoedanigheid van ambtenaar wanneer de ambtenaar de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

§ 2. In afwijking van § 1, indien ze ermee akkoord gaan en indien de noodwendigheid van de dienst dit vereist, kunnen de ambtenaren uitzonderlijk in dienst gehouden worden na de wettelijke pensioenleeftijd bereikt te hebben en dit gedurende een periode van zes maanden.

5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66 %;

6° bénéficiaire d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés;

7° être 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.

Art. 344. La personne handicapée a la possibilité de participer à une procédure de sélection visée aux articles 37 et suivants du chapitre premier du titre III du présent livre. Elle peut, à cette occasion, indiquer à l'organisateur de la sélection la nécessité de bénéficier d'aménagements raisonnables lors de sa participation aux épreuves.

Si le pourcentage d'emploi fixé à l'article 343 § 1 n'est pas atteint, le conseil de direction peut décider qu'une ou plusieurs procédures de sélections sont réservées aux personnes handicapées visées à l'article 343 § 3.

Sans préjudice des dispositions du présent article, les règles relatives au recrutement visées au présent arrêté, sont applicables à la sélection et au recrutement des personnes handicapées.

Art. 345. Si le pourcentage fixé à l'article 343, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'est pas atteint, la GRH peut donner priorité, lors du recrutement, aux personnes handicapées lauréates.

Art. 346. § 1^{er}. Les modalités des concours d'accession au niveau supérieur sont adaptées aux contraintes liées aux handicaps. La personne handicapée peut indiquer à l'organisateur des épreuves la nécessité de bénéficier d'aménagements raisonnables.

§ 2. En cas de changement d'affectation, l'avis du médecin du travail en concertation avec le médecin traitant peut être requis en vue de vérifier l'aptitude de la personne handicapée à occuper le nouvel emploi.

§ 3. Le directeur général et le directeur général adjoint peuvent organiser, en collaboration avec les organismes de reconnaissance visés à l'article 343, § 2, l'accueil, la formation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

TITRE XIII. — *Des droits d'auteur des agents*

Art. 347. L'agent cède définitivement et sans restriction à son employeur, c'est à dire son organisme d'intérêt public, pour le monde entier, tous les droits d'auteur patrimoniaux relatifs aux œuvres présentes et futures réalisées par lui dans l'exercice de sa fonction.

Art. 348. L'agent cède à son employeur visé à l'article 347, le droit d'exploiter les œuvres présentes et futures sous une forme inconnue à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

En cas d'exploitation des droits cédés visés à l'alinéa 1^{er}, une participation de 10 % du profit généré est allouée à l'agent par son employeur, sans toutefois pouvoir dépasser le traitement brut maximal de l'échelle A500 prévue au présent arrêté.

Art. 349. L'agent renonce à décider lui-même à quel moment et comment son oeuvre sera divulguée.

Art. 350. Les reproductions de l'oeuvre de l'agent sont distribuées et communiquées au public sous son nom, sauf décision contraire de son employeur.

Art. 351. L'agent autorise son employeur à modifier l'oeuvre créée en fonction des besoins d'exploitation propres à la Région.

TITRE XIV. — *De la perte de la qualité d'agent et de la cessation définitive des fonctions*

Art. 352. Nul ne peut perdre la qualité d'agent avant l'âge normal de la retraite, sauf dans les cas prévus par la législation relative aux pensions et par le présent arrêté.

Art. 353. § 1^{er}. Il est mis fin d'office à la qualité de fonctionnaire lorsque l'agent atteint l'âge légal de la retraite.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er} et avec l'accord de ceux-ci, à titre exceptionnel et si les nécessités du service l'exigent, les agents peuvent être maintenus en service pour une période de six mois après avoir atteint l'âge légal de la retraite.

Voor de ambtenaren die de graden van rang A4, A4+ et A5 bekleden, kan die periode van zes maanden drie maal vernieuwd worden.

De ambtenaren die na de wettelijke pensioenleeftijd in dienst gehouden worden, behouden tijdens deze periode hun hoedanigheid van ambtenaar.

De beslissing wordt genomen door de Regering op voorstel van de minister die bevoegd is voor het Openbaar Ambt.

De beslissing tot verlenging is met redenen omkleed.

Art. 354. Verliest ambtshalve en zonder vooropzeg de hoedanigheid van ambtenaar :

1° de ambtenaar van wie de benoeming niet regelmatig is, op voorwaarde dat, met uitzondering van misleiding of bedrog, die onregelmatigheid door de overheid die hem heeft benoemd is vastgesteld binnen de termijn bepaald voor het instellen van beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;

2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de Belgische nationaliteitsvoorwaarde en waarvan de functies een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname noodzakelijk in de uitoefening van de openbare macht of als doel hebben de bescherming van de algemene belangen van de staat of andere overheidsinstanties;

3° de ambtenaar die zijn burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die aan de dienstplichtwetten niet meer voldoet of wiens medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;

4° de ambtenaar die zonder geldige reden zijn post verlaat en meer dan tien werkdagen afwezig blijft en die naar behoren en voorafgaandelijk werd gewaarschuwd;

5° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

6° de ambtenaar die om tuchtrekenen wordt ontslagen, ambtshalve wordt ontslagen, of afgezet.

Art. 355. Geven aanleiding tot ambtsneerlegging :

1° het vrijwillig ontslag. In deze situatie mag de ambtenaar zijn post niet eerder verlaten dan minimaal dertig dagen na kennisgeving van zijn ontslag per aangetekend schrijven aan de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal. Deze termijn, die begint te lopen vanaf de datum van het versturen van de aangetekende brief, kan verkort worden in onderling akkoord;

2° de openpensioenstelling;

3° een tweede benoeming in een andere openbare dienst, van zodra deze benoeming niet meer kan aangevochten worden voor de Raad van State;

4° de definitief bevestigde professionele ongeschiktheid, volgens de procedure zoals bepaald in dit besluit.

BOEK II. — DE BEZOLDIGINGSREGELING

TITEL I. — *De wedde*

HOOFDSTUK I. — *De weddeschalen*

Art. 356. Iedere weddeschaal wordt aangeduid met een letter gevolgd door drie cijfers.

De letter duidt het niveau van de graad aan, het eerste cijfer de rang, het tweede de graad overeenstemmend met een bijzondere kwalificatie in dezelfde rang, het derde de code van de weddeschaal.

Het cijfer nul betekent dat de code niet bepaald is.

Art. 357. Aan de graden die de ambtenaren kunnen bekleden, zijn de volgende schalen verbonden :

NIVEAU A

directeur-generaal	A500
Adjunct-directeur-generaal	A410
directeur-hoofd van dienst	A400
ingenieur-directeur wetenschappelijk directeur	A310
directeur	A310
	A300
eerste ingenieur	A220
eerste wetenschappelijk attaché	
Havenkapitein	A210

Pour les agents revêtus des grades des rangs A4, A4+ et A5, cette période de six mois est renouvelable trois fois.

Les agents qui sont maintenus en service au-delà de l'âge légal de la retraite, conservent pendant cette période leur qualité de fonctionnaire.

La décision est prise par le Gouvernement sur proposition du ministre qui détient la Fonction publique dans ses compétences.

La décision de prolongation est motivée.

Art. 354. Perd d'office et sans préavis la qualité d'agent :

1° l'agent dont la nomination n'est pas régulière, à condition que, sauf fraude ou dol, cette irrégularité ait été constatée par l'autorité qui l'a nommé dans le délai imparti pour introduire un recours en annulation devant le Conseil d'Etat ou, si un tel recours a été introduit, pendant la procédure;

2° l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité belge et dont les fonctions comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres collectivités publiques;

3° l'agent qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques, qui ne satisfait plus aux lois sur la milice ou dont l'inaptitude médicale a été dûment constatée;

4° l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours ouvrables et qui a été dûment et préalable-ment averti;

5° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° l'agent qui est démis pour raisons disciplinaires, démis d'office, ou révoqué.

Art. 355. Entraînent la cessation des fonctions :

1° la démission volontaire. Dans ce cas, l'agent ne peut abandonner son service que trente jours au moins après avoir notifié sa démission par lettre recommandée au directeur général et au directeur général adjoint. Ce délai, qui prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée, peut être réduit de commun accord;

2° la mise à la retraite;

3° une deuxième nomination dans un autre service public, dès que cette nomination n'est plus susceptible d'être attaquée devant le Conseil d'Etat;

4° l'inaptitude professionnelle définitivement confirmée, selon la procédure fixée par le présent arrêté.

LIVRE II. — DU STATUT PECUNIAIRE

TITRE I^{er}. — *Du traitement*

CHAPITRE I^{er}. — *Des échelles de traitement*

Art. 356. Chaque échelle de traitement est désignée par une lettre suivie de trois chiffres.

La lettre désigne le niveau du grade, le premier chiffre son rang, le deuxième chiffre le grade correspondant à une qualification particulière dans le même rang, le troisième chiffre le code de l'échelle de traitement.

Le chiffre zéro signifie que le code n'est pas déterminé.

Art. 357. Les grades que peuvent porter les agents bénéficient des échelles qui suivent :

NIVEAU A

directeur général	A500
Directeur général adjoint	A410
directeur-chef de service	A400
ingénieur directeur directeur scientifique	A310
directeur	A310
	A300
premier ingénieur	A220
premier attaché scientifique	
capitaine de port	A210

eerste attaché	A220	premier attaché	A220
	A210		A210
	A200		A200
ingenieur geneesheer wetenschappelijk attaché	A113	ingénieur médecin attaché scientifique	A113
	A112		A112
	A111		A111
attaché	A103	attaché	A103
	A102		A102
	A101		A101
NIVEAU B		NIVEAU B	
eerste assistent	B200	assistant principal	B200
assistent	B103	assistant	B103
	B102		B102
	B101		B101
NIVEAU C		NIVEAU C	
eerste adjunct	C200	adjoint principal	C200
adjunct	C103	adjoint	C103
	C102		C102
	C101		C101
NIVEAU D		NIVEAU D	
Eerste klerk	D200	commis principal	D200
klerk	D103	commis	D103
	D102		D102
	D101		D101
NIVEAU E		NIVEAU E	
eerste beambte	E200	préposé principal	E200
beambte	E103	préposé	E103
	E102		E102
	E101		E101

Art. 358. De weddeschalen die gelden in de instellingen zijn opgenomen in bijlage I.

De bedragen van de weddeschaal volgen de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen in overeenstemming met de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. De wedde wordt gekoppeld aan de spilindexcijfer van 138,01.

Art. 359. De tussentijdse verhogingen worden toegekend op grond van de geldelijke anciënniteit, conform de artikelen 455 tot 459.

HOOFDSTUK II. — *De weddeschalen verbonden aan sommige graden*

Art. 360. De schaal A310 wordt toegekend aan de ambtenaar die titularis van de graad van geneesheer en indien hij :

- 1° sedert ten minste zes jaar genoten heeft van de schaal A113;
- 2° de evaluatie "voldoende" heeft verkregen;
- 3° met goed gevolg de opleiding bedoeld in artikel 283 gevolgd heeft.

Art. 361. Een ambtenaar die titularis is van de graad van eerste attaché en deel uitmaakt van het personeel van het Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest, geniet een tweede schaal die overeenstemt met schaal A300 indien hij :

- 1° twaalf jaar niveau-anciënniteit telt, waarvan drie jaar graadanciënniteit;
- 2° de evaluatie "voldoende" verkregen heeft bij de evaluatie;
- 3° met goed gevolg de opleiding bedoeld in artikel 284 gevolgd heeft;

Art. 362. De artikelen 155 en 157 zijn toepasselijk op de ambtenaren waaraan de weddeschalen voorzien in artikelen 360 en 361 werden toegekend.

Art. 358. Les échelles de traitement en vigueur dans les organismes sont reprises dans l'annexe I^{re}.

Les montants repris dans les échelles de traitement sont liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément à la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public ou à toute autre disposition qui la modifierait. Le traitement est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

Art. 359. Les augmentations intercalaires sont accordées sur la base de l'ancienneté pécuniaire, conformément aux articles 455 à 459.

CHAPITRE II. — *Des échelles de traitement liées à certains grades*

Art. 360. L'échelle A310 est octroyée à l'agent titulaire du grade de médecin s'il :

- 1° bénéficie depuis six ans au moins de l'échelle A113;
- 2° dispose d'une évaluation "satisfaisant";
- 3° a suivi avec succès la formation visée à l'article 283.

Art. 361. L'agent titulaire du grade de premier attaché qui fait partie du personnel du Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise bénéficie d'une deuxième échelle correspondant à l'échelle A300 s'il :

- 1° compte douze ans d'ancienneté de niveau dont trois ans d'ancienneté de grade;
- 2° dispose d'une évaluation "satisfaisant";
- 3° a suivi avec succès la formation visée à l'article 284.

Art. 362. Les articles 155 et 157 s'appliquent aux agents auxquels ont été attribuées les échelles de traitement prévues aux articles 360 et 361.

HOOFDSTUK III. — *De vaststelling van de wedde van de ambtenaar**Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

Art. 363. Onverminderd de tegengestelde reglementaire bepalingen, wordt de wedde van elke ambtenaar vastgesteld in een van de schalen van zijn graad.

Art. 364. Bij wijziging van het geldelijke statuut van een graad, wordt de eraan verbonden wedde opnieuw vastgesteld alsof het nieuwe geldelijke statuut altijd had bestaan.

Indien de gewijzigde wedde lager ligt dan degene die de ambtenaar genoot in zijn graad bij de inwerkingtreding van het wijzigende besluit, behoudt hij zijn hoogste wedde tot hij een op zijn minst daaraan gelijke wedde heeft.

Art. 365. De vaste ambtenaar die werd bevorderd, heeft in zijn nieuwe graad nooit een lagere wedde dan hij zou hebben genoten in zijn vorige graad.

Wanneer de schaal van zijn vorige graad tot niveau B en de schaal van zijn nieuwe graad tot niveau A behoort, verkrijgt de ambtenaar in zijn nieuwe graad altijd ten minste een wedde die 1.000 euro, op jaarbasis en voor 100 % gekoppeld aan de spilindexcijfer van 138,01, hoger ligt dan die welke hij zou genoten hebben in zijn vorige graad.

De toepassing van deze bepaling mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van de ambtenaar hoger ligt dan de maximumwedde hetzij van de schaal van zijn nieuwe graad, hetzij van de schaal van zijn vorige graad als deze hoger is.

Art. 366. De wedde wordt betaald na vervallen termijn.

De ambtenaar ontvangt zijn wedde uiterlijk de laatste werkdag van de maand, met uitzondering van zijn wedde van december die hij ontvangt uiterlijk de eerste werkdag van de maand januari van het volgende jaar.

Afdeling 2. — De berekening van de wedde

Art. 367. De maandwedde is gelijk aan 1/12 van de jaarwedde.

Art. 368. Wanneer de vaste of stagedoende ambtenaar op een andere datum dan de eerste van de maand wordt benoemd in een nieuwe graad die geen basisgraad is bedoeld in artikel 457, tweede lid, wordt de wedde van de lopende maand niet aangepast.

Wanneer de vaste of stagedoende ambtenaar overlijdt of op rust gesteld wordt, blijft de wedde van de lopende maand verschuldigd.

Art. 369. Wanneer de maandwedde niet volledig verschuldigd is, wordt de wedde voor volledige prestaties vermenigvuldigd met de volgende breuk :

$$\frac{\text{het percentage van de prestaties} \times \text{het aantal gepresteerde werkdagen}}{\text{het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkschema}}$$

Het aantal gepresteerde of te presteren werkdagen is gelijk aan het aantal gepresteerde of te presteren uren gedeeld door 7,6.

Wordt verstaan onder :

a) "werkdag" : elke dag, feestdagen inbegrepen, uitgezonderd zaterdag en zondag;

b) "gepresteerde werkdag" : elke dag waarvoor een bezoldiging verschuldigd is;

c) "werkschema" : het aantal te presteren werkdagen in een maand.

HOOFDSTUK IV. — *De gewaarborgde bezoldiging, de haard- of standplaatstoelage, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage**Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

Art. 370. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

"volledige prestaties", de prestaties zoals bepaald in artikel 446.

Afdeling 2. — De gewaarborgde bezoldiging

Art. 371. § 1. Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder "bezoldiging", de wedde vermeerderd met de haardtoelage of met de standplaatstoelage.

De kinderbijslagen en de maandelijks supplementen daarvan komen niet in aanmerking voor de vaststelling van de bezoldiging.

§ 2. De jaarlijkse gewaarborgde bezoldiging van de ambtenaar bedraagt nooit, voor volledige prestaties, minder dan :

CHAPITRE III. — *De la fixation du traitement de l'agent**Section 1^{re}. — Dispositions générales*

Art. 363. Sans préjudice des dispositions réglementaires contraires, le traitement de tout agent est fixé dans une des échelles de son grade.

Art. 364. A chaque modification du statut pécuniaire d'un grade, tout traitement établi compte tenu de ce grade est à nouveau fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Si le traitement modifié est inférieur à celui dont l'agent bénéficiait dans son grade à l'entrée en vigueur de l'arrêté modificatif, le traitement le plus élevé est maintenu jusqu'à ce que l'agent obtienne un traitement au moins égal.

Art. 365. L'agent définitif qui a été promu n'obtient, à aucun moment, dans son nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade.

Lorsque l'échelle de son ancien grade relève du niveau B et l'échelle de son nouveau grade du niveau A, l'agent obtient au moins, à tout moment, dans son nouveau grade, un traitement supérieur de 1.000 euros annuel à 100 % lié à l'indice-pivot 138.01 à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade.

L'application de cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le traitement de l'agent au-delà du traitement maximum, soit de l'échelle de son nouveau grade, soit de l'échelle de son ancien grade s'il est plus élevé.

Art. 366. Le traitement est payé à terme échu.

L'agent reçoit son traitement au plus tard le dernier jour ouvrable du mois, à l'exception du traitement de décembre qu'il reçoit au plus tard le premier jour ouvrable du mois de janvier de l'année suivante.

Section 2. — Du calcul du traitement

Art. 367. Le traitement mensuel est égal à 1/12^e du traitement annuel.

Art. 368. Lorsque l'agent définitif ou stagiaire est, à une date autre que le premier du mois, nommé à un nouveau grade ne constituant pas le grade de base visé à l'article 457, alinéa 2, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à modification.

Lorsque l'agent définitif ou stagiaire décède ou est admis à la retraite, le traitement du mois en cours reste dû.

Art. 369. Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, le traitement à temps plein est multiplié par la fraction suivante :

$$\frac{\text{le pourcentage de prestations} \times \text{le nombre de jours ouvrables prestés}}{\text{le nombre de jours ouvrables devant être prestés sur base du calendrier de travail}}$$

Le nombre de jours ouvrables prestés ou devant être prestés est égal au nombre d'heures prestées ou devant être prestées divisé par 7,6.

Il faut entendre par :

a) « jour ouvrable » : chaque jour de la semaine, y compris les jours fériés, à l'exception du samedi et du dimanche;

b) « jour ouvrable presté » : chaque jour ouvrable pour lequel est due une rémunération;

c) « calendrier de travail » : le nombre de jours ouvrables à prester dans un mois.

CHAPITRE IV. — *De la rétribution garantie, de l'allocation de foyer ou de résidence, du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année**Section 1^{re}. — Dispositions communes*

Art. 370. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par :

« prestations complètes », les prestations telles que définies à l'article 446.

Section 2. — De la rétribution garantie

Art. 371. § 1^{er}. Pour l'application des dispositions de la présente section, il faut entendre par « rétribution », le traitement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence.

Les allocations familiales et leurs suppléments mensuels n'interviennent pas dans la détermination de la rétribution.

§ 2. La rétribution annuelle garantie de l'agent n'est jamais inférieure, pour des prestations complètes :

- 13.234,20 euro, indien de betrokkene, wat betreft de sociale zekerheid, enkel onderworpen is aan de regeling inzake verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering gezondheidssector;

- 12.478,10 euro, in de andere gevallen.

§ 3. Het verschil tussen de in § 2 bedoelde jaarlijkse gewaarborgde bezoldiging en de bezoldiging waarop de ambtenaar normaal zou recht hebben, wordt hem toegekend in de vorm van een weddebijslag en in zijn wedde opgenomen.

§ 4. Wanneer de ambtenaar onvolledige prestaties verricht dan wordt hem de overeenkomstig § 3 vastgestelde wedde slechts toegekend naar rata van die prestaties.

§ 5. De jaarlijkse gewaarborgde bezoldiging wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Afdeling 3. — De haard- of standplaatstoelage

Art. 372. § 1. In het geval dat de jaarwedde, vastgesteld voor volledige prestaties van een ambtenaar, de in § 5 vermelde bedragen niet overschrijdt :

1° heeft recht op een haardtoelage :

- de gehuwde ambtenaar of de ambtenaar die samenleeft tenzij de toelage toegekend wordt aan zijn echtgenoot of aan de persoon met wie hij samenleeft;

- de alleenstaande ambtenaar van wie één of meer kinderen deel uitmaken van het gezin en die recht geven op kinderbijslag;

2° heeft recht op een standplaatstoelage, de niet in 1° bedoelde ambtenaar.

§ 2. In het geval dat de twee echtgenoten of de twee personen die samenleven elk beantwoorden aan de voorwaarden om de haardtoelage of de standplaatstoelage te verkrijgen, wijzen ze in wederzijds akkoord diegene van de twee aan wie de toelage zal uitbetaald worden.

De uitbetaling van deze toelage wordt afhankelijk gesteld van een verklaring op erewoord die door de ambtenaar wordt opgesteld volgens het door het HRM vastgesteld model.

§ 3. Een standplaatstoelage wordt toegekend aan de ambtenaar die geen haardtoelage krijgt.

§ 4. De in beschikbaarheid gestelde ambtenaar geniet noch de haardtoelage, noch de standplaatstoelage.

§ 5. Het jaarlijks bedrag van de haardtoelage of van de standplaatstoelage wordt vastgesteld als volgt :

1° wedden die 16.099,84 euro niet te boven gaan :

2° haardtoelage : 719,89 euro;

3° standplaatstoelage : 359,95 euro;

4° wedden die hoger liggen dan 16.099,84 euro doch 18.329,27 euro niet te boven gaan :

5° haardtoelage : 359,95 euro;

6° standplaatstoelage : 179,98 euro.

De bezoldiging van de ambtenaar wiens wedde 16.099,84 euro te boven gaat, mag niet kleiner zijn dan die welke het zou verkrijgen indien zijn wedde gelijk zou zijn aan dit bedrag. In voorkomend geval wordt het verschil hem toegekend in de vorm van een gedeeltelijke haardtoelage of van een gedeeltelijke standplaatstoelage.

De bezoldiging van de ambtenaar wiens wedde 18.329,27 euro te boven gaat, mag niet kleiner zijn dan die welke het zou verkrijgen ware zijn wedde gelijk aan dit bedrag. Bij voorkomend geval wordt het verschil hem toegekend in de vorm van een gedeeltelijke haardtoelage of van een gedeeltelijke standplaatstoelage.

Onder bezoldiging moet in dit geval worden verstaan het salaris verhoogd met de volledige of gedeeltelijke haardtoelage of de volledige of gedeeltelijke standplaatstoelage, verminderd met de inhouding voor de samenstelling van het overlevingspensioen.

§ 6. De haard- of standplaatstoelage en de grenswedden vastgesteld voor de toekenning ervan worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

§ 7. De haardtoelage of de standplaatstoelage wordt betaald terzeldertijd als de wedde van de maand waarop zij betrekking heeft. Zij wordt betaald in dezelfde mate en volgens dezelfde modaliteiten als de wedde wanneer deze voor geen volledige maand verschuldigd is.

Wanneer zich in de loop van een maand een feit voordoet dat het recht op de haard- of standplaatstoelage wijzigt, zoals bepaald is bij §§ 1 tot 4 van dit artikel, wordt het voordeligste stelsel voor de volle maand toegepast.

1^o à 13.234,20 euros, si, en matière de sécurité sociale, l'intéressé est soumis uniquement au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé;

2^o à 12.478,10 euros, dans les autres cas.

§ 3. La différence entre la rétribution annuelle garantie visée au § 2 et la rétribution qui reviendrait normalement à l'agent, lui est octroyée sous la forme d'un supplément de traitement et incorporée à son traitement.

§ 4. Si l'agent effectue des prestations incomplètes, le traitement fixé conformément au § 3 ne lui est accordé qu'au prorata de ces prestations.

§ 5. La rétribution annuelle garantie est rattachée à l'indice-pivot 138,01.

Section 3. — De l'allocation de foyer ou de résidence

Art. 372. § 1^{er}. Au cas où le traitement annuel, fixé pour des prestations complètes d'un agent n'excède pas les montants repris au § 5 :

1° est attributaire d'une allocation de foyer :

- l'agent marié ou qui vit en couple à moins que l'allocation ne soit attribuée à son conjoint ou à la personne avec laquelle il vit en couple;

- l'agent isolé dont un ou plusieurs enfants font partie du ménage et qui sont bénéficiaires d'allocations familiales;

2° est attributaire d'une allocation de résidence, l'agent qui n'est pas visé au 1°.

§ 2. Au cas où les deux conjoints ou les deux personnes qui vivent en couple répondent chacune aux conditions pour obtenir l'allocation de foyer ou de résidence, ils désignent de commun accord celui des deux à qui sera payée l'allocation.

La liquidation de cette allocation est subordonnée à une déclaration sur l'honneur de l'agent selon le modèle établi par la GRH.

§ 3. Une allocation de résidence est attribuée aux agents qui n'obtiennent pas l'allocation de foyer.

§ 4. Les agents en disponibilité ne bénéficient ni de l'allocation de foyer, ni de l'allocation de résidence.

§ 5. Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence est fixé comme suit :

1° traitements n'excédant pas 16.099,84 euros :

2° allocation de foyer : 719,89 euros;

3° allocation de résidence : 359,95 euros;

4° traitements excédant 16.099,84 euros sans toutefois dépasser 18.329,27 euros :

5° allocation de foyer : 359,95 euros;

6° allocation de résidence : 179,98 euros.

La rétribution de l'agent dont le traitement dépasse 16.099,84 euros ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

La rétribution de l'agent dont le traitement dépasse 18.329,27 euros ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

Par rétribution il faut entendre dans ce cas le traitement augmenté de l'allocation complète ou partielle de foyer ou de l'allocation complète ou partielle de résidence, diminuée de la retenue destinée au financement de la pension de survie.

§ 6. L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence, ainsi que les traitements-limites fixés pour leur attribution sont rattachés à l'indice-pivot 138,01.

§ 7. L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est payée en même temps que le traitement du mois auquel elle se rapporte. Elle est payée dans la même mesure et d'après les mêmes modalités que le traitement si celui-ci n'est pas dû pour le mois entier.

Lorsqu'au cours d'un mois survient un fait qui modifie le droit à l'allocation de foyer ou à l'allocation de résidence tel qu'il est défini aux §§ 1^{er} à 4 du présent article, le régime le plus favorable est appliqué pour le mois entier.

Afdeling 4. — Het vakantiegeld

Art. 373. § 1. Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° “referentiejaar” : het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar tijdens dewelke de vakantie moet worden toegestaan;

2° “jaarwedde” : de wedde, het loon, de gewaarborgde bezoldiging of de daarmee gelijkgestelde vergoeding of toelage, met inbegrip van de eventuele haardteloage of de standplaatstoelage.

§ 2. De ambtenaren genieten ieder jaar een vakantiegeld waarvan het bedrag gelijk is aan 92 % van een twaalfde van de jaarlijkse wedde(n), zoals die gekoppeld is (zijn) aan de index van de consumptieprijzen, die de wedde(n) bepalen die verschuldigd is (zijn) voor de maand maart van het vakantiejaar.

Dit percentage wordt berekend op basis van de wedde(n) die zou(den) verschuldigd zijn voor de beschouwde maand, wanneer de ambtenaar voor die maand geen of slechts een gedeeltelijke wedde ontvangen heeft.

§ 3. Voor volledige prestaties verricht gedurende het gehele referentiejaar, geniet de ambtenaar een volledig vakantiegeld.

§ 4. Wanneer de ambtenaar niet het volledig voordeel van de in § 3 bedoelde bezoldiging heeft genoten, als titularis van een ambt met volledige of onvolledige prestaties, wordt het vakantiegeld verminderd naar rata van de bezoldiging die hij werkelijk heeft ontvangen.

§ 5. In afwijking van § 4, worden voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld in aanmerking genomen de perioden waarin de ambtenaar, tijdens het referentiejaar :

1° zijn functies heeft opgeschort wegens de verplichtingen die hem opgelegd zijn krachtens de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het reservékader van de krijgsmacht;

2° met ouderschapsverlof was;

3° afwezig geweest is ingevolge een verlof of een arbeidsonderbreking zoals vermeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 of in artikel 18, tweede lid van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de arbeidstijd.

§ 6. Voor de berekening van het vakantiegeld wordt eveneens in aanmerking genomen de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar tot de dag welke voorafgaat aan die waarop de ambtenaar die hoedanigheid heeft verkregen, op voorwaarde :

1° minder dan 25 jaar oud te zijn op het einde van het referentiejaar;

2° uiterlijk in dienst te zijn getreden op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op :

a) hetzij de datum waarop de ambtenaar de inrichting heeft verlaten waarin hij zijn studie heeft gedaan onder de voorwaarden bepaald in artikel 62 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;

b) hetzij de datum waarop aan de leerovereenkomst werd beëindigd.

De ambtenaar moet het bewijs leveren dat hij aan de gestelde voorwaarden voldoet.

§ 7. Twee of meer vakantiegelden met inbegrip van die verkregen in toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, kunnen niet gecumuleerd worden boven een bedrag overeenkomend met het hoogste vakantiegeld dat verkregen wordt wanneer de vakantiegelden van al de uitgeoefende ambten of activiteiten berekend worden op basis van volledige prestaties.

Hiervoor wordt het vakantiegeld van één of meerdere ambten verminderd of ingehouden, met uitzondering van het vakantiegeld in uitvoering van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers.

Indien de inhoudingen of verminderingen moeten of kunnen gebeuren op verscheidene vakantiegelden, wordt eerst het kleinste vakantiegeld ingehouden of verminderd.

Voor de toepassing van voorgaande leden moet onder het vakantiegeld in uitvoering van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers worden verstaan, het gedeelte van het vakantiegeld dat niet overeenstemt met het loon voor de vakantiedagen.

Voor de toepassing van voorgaande leden is het personeelslid dat vakantiegelden cumuleert, gehouden het bedrag ervan, evenals eventueel het bedrag berekend voor volledige prestaties, mede te delen aan elke personeelsdienst waarvan hij afhangt.

Section 4. — Du pécule de vacances

Art. 373. § 1^{er}. Pour l'application des dispositions de la présente section, il faut entendre par :

1° « année de référence » : l'année civile précédant l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées;

2° « traitement annuel » : le traitement, le salaire, la rétribution garantie, l'indemnité ou l'allocation tenant lieu de traitement ou de salaire y compris l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence éventuelle.

§ 2. Les agents bénéficient chaque année d'un pécule de vacances dont le montant est égal à 92 % d'un douzième du (ou des) traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le (ou les) traitement(s) du(s) pour le mois de mars de l'année de vacances.

Ce pourcentage se calcule sur le (ou les) traitement(s) qui aurai(en)t été du(s) pour le mois considéré, lorsque l'agent n'a bénéficié pour ledit mois d'aucun traitement ou seulement d'un traitement réduit.

§ 3. Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, l'agent bénéficie d'un pécule de vacances complet.

§ 4. Si l'agent, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, n'a pas perçu la totalité de sa rémunération visée au § 3, il bénéficie d'un pécule de vacances dont le montant est réduit au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

§ 5. En dérogation au § 4, sont prises en considération pour le calcul du montant du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles, au cours de l'année de référence, l'agent :

1° a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu de la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées;

2° a bénéficié d'un congé parental;

3° a été absent suite à un congé ou à une interruption visés aux articles 39 et 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à l'article 18, alinéa 2 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

§ 6. Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1^{er} janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant celui où l'agent a acquis cette qualité, à condition :

1° d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence;

2° d'être entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit :

a) soit la date à laquelle l'agent a quitté l'établissement où il a effectué ses études dans les conditions prévues à l'article 62 des lois coordonnées relatives aux les allocations familiales pour travailleurs salariés;

b) soit à la date à laquelle le contrat d'apprentissage prend fin.

L'agent doit faire la preuve qu'il réunit les conditions requises.

§ 7. Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé, qui est obtenu lorsque les pécules de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou de plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Si les retenues ou réductions doivent ou peuvent se faire sur plusieurs pécules de vacances, le pécule de vacances le moins élevé est d'abord réduit ou supprimé.

Pour l'application des alinéas précédents, il y a lieu d'entendre par pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération des jours de vacances.

Pour l'application des alinéas précédents, l'agent qui cumule des pécules de vacances est tenu d'en communiquer le montant calculé pour des prestations complètes, à chaque service du personnel dont il dépend.

Iedere inbreuk op het voorgaande lid kan aanleiding geven tot tuchtstraffen.

§ 8. Het vakantiegeld wordt uitbetaald tijdens de maand mei van het jaar gedurende dewelke de vakantie moet worden toegekend.

In afwijking van de in het vorige lid omschreven regel, wordt het vakantiegeld uitbetaald tijdens de maand volgend op de datum waarop de ambtenaar op pensioen wordt gesteld, of op de datum van overlijden, van ontslagneming, van afdanking of van afzetting van de belanghebbende.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt het vakantiegeld berekend rekening houdend met het percentage en de eventuele inhouding die op de beschouwde datum gelden; het percentage wordt toegepast op de jaarwedde die als basis dient voor de berekening van de wedde die de ambtenaar op die datum geniet.

Wanneer hij op die datum geen wedde of een verminderde wedde geniet wordt het percentage berekend op de wedde(n) die hem dan verschuldigd zouden geweest zijn.

§ 9. Op het vakantiegeld wordt een inhouding van 13,07 % uitgevoerd.

Afdeling 5. — De eindejaarstoelage

Art. 374. § 1. Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° “bezoldiging”, iedere wedde, loon of in plaats daarvan gestelde vergoeding, zonder rekening te houden met de vermeerderingen of verminderingen ten gevolge van de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen;

2° “verloning”, de bezoldiging zoals deze bedoeld is in 1°, eventueel vermeerderd met de haardtoelage of met de standplaatstoelage;

3° “brutoverloning”, de verloning zoals deze bedoeld is in 2°, rekening gehouden met vermeerderingen of verminderingen ten gevolge van de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen;

4° “referentieperiode” : de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking genomen jaar.

§ 2. De ambtenaren genieten een eindejaarstoelage onder de voorwaarden en volgens de regelen die in deze afdeling worden bepaald.

§ 3. De belanghebbende geniet het volledige bedrag van de in §§ 6 tot 9 bepaalde toelage, indien hij als titularis van een ambt met volledige prestaties het volledig voordeel van zijn bezoldiging heeft genoten tijdens de hele duur van de referentieperiode.

§ 4. Wanneer de ambtenaar niet het volledig voordeel van de in § 3 bedoelde bezoldiging heeft genoten, als titularis van een ambt met volledige of onvolledige prestaties, wordt het bedrag van de toelage verminderd naar rata van de bezoldiging die hij werkelijk heeft ontvangen.

§ 5. Wanneer de ambtenaar, als titularis van een ambt met volledige of onvolledige prestaties, tijdens de referentieperiode :

1° met ouderschapsverlof was;

2° niet in dienst is kunnen treden of zijn ambtsverrichtingen heeft geschorst wegens de verplichtingen hem opgelegd door de militiewetten, gecoördineerd op 30 april 1962, of de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980, met uitsluiting in beide gevallen van de wederoproeping om tuchttredenen;

worden deze periodes gelijkgesteld met periodes tijdens welke hij het volledige voordeel van zijn bezoldiging heeft genoten.

§ 6. Het bedrag van de eindejaarstoelage bestaat uit een vast gedeelte en een variabel deel.

§ 7. Het bedrag van de eindejaarstoelage wordt als volgt berekend :

1° het bedrag van het vast gedeelte wordt vastgesteld op 335,06 euro. Dit bedrag is gekoppeld aan de schommelingen van spilindex 138,01 en wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als de voor de maand oktober van het lopende jaar verschuldigde wedde;

2° voor het veranderlijke gedeelte :

het veranderlijke gedeelte bedraagt 2,5 pct. van de jaarlijkse brutoverloning die tot grondslag diende voor de berekening van de verloning aan de gerechtigde verschuldigd voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar.

§ 8. Wanneer de ambtenaar het voordeel van zijn verloning niet heeft genoten voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, komt voor de berekening van het variabel deel van de toelage die jaarlijkse brutoverloning in aanmerking welke voor de berekening van zijn verloning voor deze maand tot grondslag zou hebben gediend, indien deze laatste verloning verschuldigd was geweest.

Toute infraction à l’alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

§ 8. Le pécule de vacances est payé pendant le mois de mai de l’année pendant laquelle les vacances doivent être accordées.

En dérogation à la règle énoncée à l’alinéa précédent, le pécule de vacances est payé dans le courant du mois qui suit la date de la mise à la retraite, du décès, de la démission, du licenciement ou de la révocation de l’intéressé.

Pour l’application de l’alinéa précédent, le pécule de vacances est calculé compte tenu du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée; le pourcentage est appliqué au traitement annuel qui sert de base au calcul du traitement dont l’agent bénéficie à la même date.

S’il ne bénéficie à cette date d’aucun traitement ou d’un traitement réduit, le pourcentage se calcule sur le (ou les) traitement(s) qui lui aurai(en)t été du(s).

§ 9. Une retenue de 13,07 % est effectuée sur le pécule de vacances.

Section 5. — De l’allocation de fin d’année

Art. 374. § 1^{er}. Pour l’application des dispositions de la présente section, il faut entendre par :

1° « rémunération », tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte non tenu des augmentations ou de diminutions dues aux fluctuations de l’indice des prix à la consommation;

2° « rétribution », la rémunération telle qu’elle est visée au 1° augmentée éventuellement de l’allocation de foyer ou de résidence;

3° « rétribution brute », la rétribution telle qu’elle est visée au 2°, compte tenu des augmentations ou de diminutions dues aux fluctuations de l’indice des prix à la consommation;

4° « période de référence », la période qui s’étend du 1^{er} janvier au 30 septembre de l’année considérée.

§ 2. Les agents bénéficient d’une allocation de fin d’année aux conditions et modalités fixées dans la présente section.

§ 3. L’agent qui, en tant que titulaire d’une fonction comportant des prestations complètes, a perçu la totalité de sa rémunération pendant toute la période de référence, bénéficie de la totalité du montant de l’allocation de fin d’année prévu aux §§ 6 à 9.

§ 4. Si l’agent, en tant que titulaire d’une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, n’a pas perçu la totalité de sa rémunération visée au § 3, il bénéficie d’une allocation de fin d’année dont le montant est réduit au prorata de la rémunération qu’il a effectivement perçue.

§ 5. Si durant la période de référence, l’agent, titulaire d’une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes :

1° a bénéficié d’un congé parental;

2° n’a pas pu entrer en fonction ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations qui lui incombent en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980, à l’exclusion dans les deux cas du rappel par mesure disciplinaire;

ces périodes sont assimilées à des périodes durant lesquelles il a bénéficié de la totalité de sa rémunération.

§ 6. Le montant de l’allocation de fin d’année est composé d’une partie forfaitaire et d’une partie variable.

§ 7. Le montant de l’allocation de fin d’année se calcule comme suit :

1° pour la partie forfaitaire, le montant de celle-ci est fixé à la somme de 335,06 euro. Ce montant est lié aux fluctuations de l’indice-pivot 138,01 et sera indexé de la même manière que le traitement dû pour le mois d’octobre de l’année en cours;

2° pour la partie variable :

la partie variable s’élève à 2,5 p.c. de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rétribution due au bénéficiaire pour le mois d’octobre de l’année considérée.

§ 8. Si l’agent n’a pas bénéficié de sa rétribution pour le mois d’octobre de l’année considérée, la rétribution annuelle brute à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l’allocation, est celle qui aurait servi de base pour calculer sa rétribution pour ce mois, si elle avait été due.

§ 9. Voor de ambtenaar die een gewaarborgde bezoldiging overeenkomstig artikel 368 geniet, zal het bedrag van de gewaarborgde bezoldiging in aanmerking moeten genomen worden voor de berekening van het variabel deel van de eindejaarstoelage.

§ 10. Op de eindejaarstoelage worden de inhoudingen verricht welke zijn vastgesteld krachtens de bepalingen van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders behalve voor de gerechtigden die uitsluitend onderworpen zijn aan de regeling van verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, gezondheidssector.

§ 11. De eindejaarstoelage wordt uitbetaald tijdens de maand december van het in aanmerking genomen jaar.

TITEL II. — De toelagen

HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen

Art. 375. Het vervullen van prestaties die niet als normaal en eigen aan de functie kunnen worden beschouwd, kan aanleiding geven tot het toekennen van een toelage.

Art. 376. In het geval van onderbreking van de ambtsuitoefening is de toelage slechts verschuldigd als die onderbreking niet langer duurt dan dertig werkdagen en de ambtenaar het recht op zijn wedde niet verliest.

Art. 377. Als de maandelijkse wedde niet volledig verschuldigd is, worden de toelagen en de premies bedoeld in het hoofdstuk II betreffende de toelagen verbonden met de loopbaan, in hoofdstuk IV betreffende toelagen toegekend aan boekhouders, in hoofdstuk V betreffende de tweetaligheidstoelage, en in hoofdstuk VIII betreffende de ingenieurstoelage, uitbetaald volgens de pro rata toegepast op de wedde.

Art. 378. Onverminderd de regels betreffende de administratieve controle en de begrotingscontrole worden de toelagen door de Regering vastgesteld.

HOOFDSTUK II. — De toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt

Art. 379. De ambtenaar die een hoger ambt onafgebroken waarneemt gedurende een periode van ten minste negentig dagen, krijgt een toelage die gelijk is aan het verschil tussen de bezoldiging die de ambtenaar zou genieten in de graad van het hoger ambt en de bezoldiging die hij geniet in zijn effectieve graad.

De in het eerste lid bedoelde bezoldiging omvat de haard- of standplaatstoelage.

Deze toelage wordt retroactief toegekend tot de eerste dag waarop de ambtenaar de hogere functie effectief uitoefende.

Zolang hij voormelde functie bekleedt, heeft de ambtenaar recht op tussentijdse verhogingen volgens de bij artikel 359 vastgestelde regels.

De toelage wordt gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01.

HOOFDSTUK III. — De toelage verbonden aan de gepresteerde arbeid

Afdeling 1. — De toelage voor overuren

Art. 380. Onder overuren dient te worden verstaan de prestaties verstrekt door een ambtenaar voltijds in dienst en die uitzonderlijk worden opgelegd op werkdagen tussen 18.00 uur en 07.30 uur en op zaterdag, zondag of feestdag.

Art. 381. Elk overuur wordt, bij voorrang, gecompenseerd door een verlof dat gelijk is aan :

- 125 % van de geleverde bijkomende prestaties op werkdagen tussen 18.00 uur en 22.00 uur;

- 150 % van de geleverde bijkomende prestaties op zaterdag;

- 150 % van de geleverde bijkomende prestaties op werkdagen tussen 22.00 uur en 7.30 uur;

- 200 % van de geleverde bijkomende prestaties op zondag of feestdag.

Indien het compensatieverlof niet kon worden toegekend binnen de vier maanden, wordt een toelage toegekend respectievelijk van 1,25/1850ste, 1,5/1850ste of 2/1850ste van de jaarlijkse brutobezoldiging per overuur.

Art. 382. De toelage voor overuren wordt alleen toegekend aan ambtenaren van niveau C, D en E die voltijds zijn tewerkgesteld.

§ 9. Pour l'agent qui bénéficie de la rémunération garantie conformément à l'article 368, le montant à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation de fin d'année est celui de la rémunération garantie.

§ 10. L'allocation de fin d'année est soumise aux retenues prévues en application des dispositions de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sauf pour les bénéficiaires qui sont exclusivement soumis au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé.

§ 11. L'allocation de fin d'année est payée pendant le mois de décembre de l'année considérée.

TITRE II. — Des allocations

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions générales

Art. 375. L'accomplissement de prestations qui ne peuvent être considérées comme normales et inhérentes à la fonction, peut donner lieu à l'octroi d'une allocation.

Art. 376. En cas d'interruption de l'exercice de la fonction, l'allocation n'est due que si cette interruption ne dépasse pas trente jours ouvrables et n'enlève pas à l'agent le bénéfice de son traitement.

Art. 377. Si le traitement du mois n'est pas dû entièrement, les allocations et primes visées au chapitre II concernant les allocations liées à la carrière, au chapitre IV concernant les allocations allouées aux comptables, au chapitre V concernant l'allocation de bilinguisme et au chapitre VIII concernant la prime d'ingénieur, sont payées au prorata appliqué pour le traitement.

Art. 378. Sans préjudice des règles relatives au contrôle administratif et budgétaire, les allocations sont fixées par le Gouvernement.

CHAPITRE II. — De l'allocation pour exercice d'une fonction supérieure

Art. 379. L'agent qui assume une fonction supérieure ininterrompue pendant une période d'au moins nonante jours, reçoit une allocation égale à la différence entre la rémunération dont l'agent bénéficierait dans le grade de la fonction supérieure et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif.

La rémunération visée à l'alinéa 1^{er} comprend l'allocation de foyer ou de résidence.

Cette allocation est octroyée avec effet rétroactif au 1^{er} jour où l'agent a effectivement exercé la fonction supérieure.

Aussi longtemps qu'il occupe ladite fonction, l'agent a droit aux augmentations intercalaires d'après les règles fixées à l'article 359.

L'allocation est liée aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01.

CHAPITRE III. — Des allocations liées au travail presté

Section 1^{re}. — De l'allocation pour heures supplémentaires

Art. 380. Par heures supplémentaires il y a lieu d'entendre les prestations fournies par un agent occupé à temps plein et imposées exceptionnellement les jours ouvrables entre 18.00 heures et 7.30 heures et le samedi, dimanche ou jour férié.

Art. 381. Chaque heure supplémentaire est compensée prioritairement par un congé égal à :

1° 125 % des prestations supplémentaires fournies les jours ouvrables entre 18.00 heures et 22.00 heures;

2° 150 % des prestations supplémentaires fournies le samedi;

3° 150 % des prestations supplémentaires fournies les jours ouvrables entre 22.00 heures et 7.30 heures;

4° 200 % des prestations supplémentaires fournies le dimanche ou jour férié.

Si le congé compensatoire n'a pas pu être accordé endéans les quatre mois, une allocation de respectivement 1,25/1850e, 1,5/1850e ou 2/1850e de la rémunération globale annuelle est octroyée.

Art. 382. L'allocation pour heures supplémentaires est octroyée uniquement aux agents des niveaux C, D et E qui sont occupés à temps plein.

Art. 383. De ambtenaar die uitzonderlijk buiten zijn dienstverplichtingen teruggeroepen wordt om deel te nemen aan een onvoorziën en dringend werk, ontvangt een toelage die gelijk is aan 4/1850^e van de jaarlijkse brutobezoldiging. Deze toelage staat los van de betaling van de overuren.

Art. 384. In de instellingen van de categorie A beslist de functioneel bevoegde minister of zijn gemachtigde, op advies van de Inspecteur van Financiën, of het opportuun is dat er bezoldigde overuren worden gepresteerd.

In de instellingen van de categorie B beslist de benoemende overheid of zijn gemachtigde, op advies van de Inspecteur van Financiën, of het opportuun is dat er bezoldigde overuren worden gepresteerd.

Afdeling 2. — De toelage voor nacht-, zaterdag-, en zondagswerk

Art. 385. Voor de toepassing van deze afdeling dient te worden verstaan onder :

1° nachtprestaties : prestaties die tussen 22.00 uur en 7.00 uur worden verricht, of tussen 18.00 uur en 8.00 uur op voorwaarde dat deze prestaties eindigen op of na 22.00 uur en beginnen op of voor 7.00 uur;

2° zaterdagprestaties : prestaties die op een zaterdag worden verricht tussen 00.00 uur en 24.00 uur;

3° zondagprestaties : prestaties die op een zondag of op een wettelijke of erkende feestdag tussen 00.00 uur en 24.00 uur worden verricht.

Art. 386. De nacht-, zaterdag- en zondagprestaties geven, bij voorrang recht op een compensatieverlof.

Het compensatieverlof is gelijk aan :

- zondagprestaties : 100 % van de geleverde prestaties;
- zaterdagprestaties : 50 % van de geleverde prestaties;
- nachtprestaties : 25 % van de geleverde prestaties.

Indien het compensatieverlof niet kon worden toegekend binnen de vier maanden, wordt een toelage toegekend van 25 %, 50 % of 100 % van het bedrag per uur prestatie.

Het bedrag per uur prestatie van de toelage wordt vastgesteld op 1/1850^{ste} van het salaris vermeerderd met de hard- of standplaats-toelage en/of de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

Art. 387. De toelage voor nachtprestaties verricht op zaterdagen, zondagen en wettelijke of erkende feestdagen mag gecumuleerd worden met de toelagen voor zaterdag- en zondagprestaties.

De toelagen, bedoeld in deze afdeling, mogen niet gecumuleerd worden met de toelagen voor het presteren van overuren. De betrokken ambtenaar geniet het gunstigste stelsel.

Art. 388. De toelage wordt maandelijks uitbetaald, na het vervallen van de termijn. Het uurgedeelte van het maandelijks totaal van de prestaties wordt naar boven afgerond als het gelijk is aan of meer dan dertig minuten bedraagt. Het wordt genegeerd indien het minder bedraagt.

Afdeling 3. — De toelage voor ongezonde, hinderlijke of lastige werken of werken die een gevoel van onveiligheid, vrees en onzekerheid oproepen bij de personeelsleden die ermee belast zijn.

Art. 389. Aan de ambtenaren die belast zijn met ongezonde, hinderlijke of lastige werken of werken die een gevoel van onveiligheid, vrees en onzekerheid oproepen bij de personeelsleden die ermee belast zijn wordt een vaste uurtoelage van 2,50 euro toegekend, gebonden aan de schommelingen van de spilindex 138,01.

De functioneel bevoegde minister, wat betreft de instellingen van categorie A, of de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B, stelt na advies van de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk met de instemming van de minister van Begroting de lijst met werken vast die recht geven op de toelage bedoeld in het eerste lid.

Afdeling 4. — De toelage voor wachtdienst.

Art. 390. Een compensatieverlof of een wachttoelage wordt toegekend aan de ambtenaar die, in het kader van een georganiseerd wachtsysteem, buiten zijn prestaties oproepbaar dient te zijn met het oog op het vervullen van eventuele prestaties.

Art. 383. L'agent rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de service, pour participer à un travail imprévu et urgent, reçoit une allocation égale à la valeur des 4/1850^e de la rémunération globale annuelle brute. Cette allocation est indépendante de la rétribution des heures supplémentaires.

Art. 384. Dans les organismes de catégorie A, le ministre fonctionnellement compétent ou son délégué décide de l'opportunité d'accomplir des heures supplémentaires rétribuées, sur avis de l'inspecteur des finances.

Dans les organismes de catégorie B, l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son délégué décide de l'opportunité d'accomplir des heures supplémentaires rétribuées, sur avis de l'inspecteur des finances.

Section 2. — De l'allocation pour prestations de nuit, du samedi et du dimanche

Art. 385. Pour l'application de cette section, il y a lieu d'entendre par :

1° prestations de nuit : les prestations accomplies entre 22.00 heures et 07.00 heures, ou entre 18.00 heures et 8.00 heures à condition que ces prestations se terminent à ou après 22.00 heures et commencent à ou avant 07.00 heures;

2° prestations du samedi : les prestations accomplies le samedi entre 00.00 heures et 24.00 heures;

3° prestations du dimanche : les prestations accomplies le dimanche ou un jour férié légal ou reconnu entre 00.00 heures et 24.00 heures.

Art. 386. Les prestations de nuit, du samedi et du dimanche donnent droit prioritairement à un congé compensatoire.

Le congé compensatoire est égal à :

- 1° prestations dominicales : 100 % des prestations accomplies;
- 2° prestations du samedi : 50 % des prestations accomplies;
- 3° prestations de nuit : 25 % des prestations accomplies.

Si le congé compensatoire n'a pas pu être accordé endéans les quatre mois, une allocation de 25 %, 50 % ou 100 % du montant par heure de prestation est octroyée.

Le montant par heure de prestation de l'allocation est fixé à 1/1850^e de la rémunération augmentée des allocations de foyer ou résidence et/ou pour fonction supérieure.

Art. 387. L'allocation pour prestations de nuit accomplies les samedis, les dimanches ou les jours fériés légaux ou reconnus peut être cumulée aux allocations pour prestations du samedi et du dimanche.

Les allocations visées dans la présente section ne peuvent être cumulées avec les allocations pour prestations d'heures supplémentaires. L'agent concerné bénéficie du régime le plus favorable.

Art. 388. L'allocation est payée mensuellement, à terme échu. La fraction d'heure que comporte la somme mensuelle des prestations est arrondie à l'heure supérieure si elle est égale ou supérieure à trente minutes. Elle est négligée si elle n'atteint pas cette durée.

Section 3. — De l'allocation pour travaux insalubres, incommodes ou pénibles, ou pouvant provoquer des sentiments d'insécurité, d'appréhension et d'inquiétude chez les agents qui en sont chargés.

Art. 389. Il est accordé aux agents qui sont chargés de travaux insalubres, incommodes ou pénibles, ou pouvant provoquer des sentiments d'insécurité, d'appréhension et d'inquiétude chez les agents qui en sont chargés, une allocation horaire forfaitaire de 2,50 euros liée aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01.

Le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B, fixe après avis du service interne pour la prévention et la protection au travail et avec l'accord du ministre du Budget la liste des travaux qui donnent droit à l'allocation prévue à l'alinéa 1^{er}.

Section 4. — De l'allocation de garde.

Art. 390. Un congé compensatoire ou une allocation de garde est octroyé à l'agent qui, dans le cadre d'un système de garde organisé, doit, en dehors de ses prestations, rester appelable en vue de prestations éventuelles.

Hiervan worden uitgesloten, de ambtenaren die effectief in het genot zijn van een dienstwoning of die een huisvestingstoelage of een toelage voor huisbewaarders genieten in toepassing van de hoofdstukken V en VI van titel III.

Het compensatieverlof bedraagt 8 uren voor een wachtdienstperiode van 7 opeenvolgende dagen.

In functie van de werkorganisatie eigen aan de instelling, kan de functioneel bevoegde minister of zijn afgevaardigde een gunstiger regime inzake het compensatieverlof toekennen.

Een toelage kan worden toegekend aan de ambtenaar ten belope van 1/1850^e van zijn totale jaarlijkse brutobezoldiging per uur compensatieverlof.

HOOFDSTUK IV. — De toelagen aan de rekenplichtigen

Afdeling 1. — De verantwoordelijkheidstoelage aan de centraliserend rekenplichtigen en de rekenplichtigen van de geschillen.

Art. 391. Er wordt aan de ambtenaren aangesteld door de betrokken minister voor de instellingen van categorie A of door het beheersorgan van de instellingen van categorie B als centraliserend rekenplichtige of als rekenplichtige van de geschillen en van de uitstaande fondsen een jaartoeelage toegekend van 3.570 euro.

De toelage wordt maandelijks en samen met de wedde uitbetaald. Zij wordt gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01.

Afdeling 2. — De toelage aan de rekenplichtigen.

Art. 392. § 1. Aan de rekenplichtigen van de ontvangsten en de beheerders van de voorschotten of aan hun plaatsvervangers, wordt een forfaitaire jaartoeelage toegekend van 900 euro.

De toelage wordt maandelijks en samen met de wedde uitbetaald. Zij wordt gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01.

§ 2. De toelage is niet verschuldigd als de rekenplichtige geschorst is.

§ 3. De toelage wordt aan de plaatsvervangende rekenplichtige of aan de plaatsvervangende beheerders van de voorschotten toegekend naar rato van de periode waarin hij zijn functie daadwerkelijk vervult.

§ 4. De toelage is niet verschuldigd indien de verschillende rekeningen waarvoor de rekenplichtige of de plaatsvervangende beheerder van de voorschotten verantwoordelijk is, niet het bedrag van 30.000 euro per jaar bereiken.

HOOFDSTUK V. — De tweetaligheidstoelage

Art. 393. § 1. Een tweetaligheidstoelage wordt toegekend aan de ambtenaren die voor een examencommissie samengesteld door SELOR het bewijs hebben geleverd dat zij een schriftelijke en/of mondelinge kennis hebben van de tweede taal.

De schriftelijke en/of mondelinge kennis wordt bepaald in het Koninklijk Besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördoneerd op 18 juli 1966.

§ 2. Het jaarbedrag van de toelage verschilt naargelang het aan de ambtenaar afgeleverde taalgetuigschrift; het bedrag wordt vastgesteld op basis van de examens bedoeld in de volgende artikelen van het voormeld Koninklijk Besluit van 8 maart 2001 :

- artikel 9, § 1 de lid, of artikel 10 (elementaire mondelinge kennis) : 600 euro;

- artikel 9, § 2, alinea 2 of artikelen 8 en 9, § 1, alinea 2 of artikel 10 (elementaire mondelinge en schriftelijke kennis) : 2.400 euro;

- artikelen 11 en 9, § 1 (voldoende mondelinge en schriftelijke kennis) of artikel 12 : 3.200 euro.

De verschillende toelagen kunnen niet gecumuleerd worden.

Art. 394. De ambtenaren, die geslaagd zijn voor het in artikel 7 van voormeld Koninklijk Besluit van 8 maart 2001 bedoelde examen, verkrijgen een tweetaligheidstoelage volgens hun niveau.

Het jaarbedrag van de tweetaligheidstoelage wordt vastgesteld als volgt :

- ambtenaren van niveau A en B : euro 3.200;

- ambtenaren van niveau C, D en E : euro 2.400.

Art. 395. De tweetaligheidspremies worden maandelijks en samen met de wedde vereffend. Zij zijn gebonden aan de schommelingen van de spilindex 138,01.

Art. 396. Een premie wordt toegekend aan de personeelsleden die hun kennis bewijzen van een gebarentaal die overeenstemt met het Frans of Nederlands voor zover de leden in een dienst zijn aangesteld

En sont exclus, les agents qui ont la jouissance effective d'un logement de service ou qui bénéficient de l'allocation de logement ou de l'allocation de concierge en vertu des chapitres V et VI du titre III.

Le congé compensatoire est égal à 8 h pour une période de garde de 7 jours consécutifs.

En fonction de l'organisation du travail propre à l'organisme, le ministre fonctionnellement compétent ou son délégué peut accorder un régime de congé compensatoire plus favorable.

Une allocation peut être octroyée à l'agent à raison d'1/1850^e de la rémunération globale annuelle brute à la place de chaque heure de congé compensatoire.

CHAPITRE IV. — Des allocations allouées aux comptables

Section 1^{re}. — De l'allocation de responsabilité allouée aux comptables centralisateurs et du contentieux

Art. 391. Il est octroyé aux agents désignés par le ministre concerné dans les organismes de catégorie A ou par l'organe de gestion dans les organismes de catégorie B comme comptable centralisateur ou comptable du contentieux et des fonds en souffrance, une allocation dont le montant annuel est fixé à 3.570 euros.

L'allocation est liquidée mensuellement et en même temps que le traitement. Elle est liée aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01.

Section 2. — De l'allocation allouée aux comptables.

Art. 392. § 1^{er}. Il est octroyé aux comptables des recettes et aux régisseurs d'avance ou à leurs suppléants, une allocation forfaitaire dont le montant annuel est fixé à 900 euros.

L'allocation est liquidée mensuellement et en même temps que le traitement. Elle est liée aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01.

§ 2. L'allocation n'est pas due lorsque le comptable est suspendu.

§ 3. L'allocation est octroyée au comptable suppléant ou au régisseur d'avance suppléant au prorata de la période pendant laquelle il a effectivement exercé sa fonction.

§ 4. L'allocation n'est pas due si les différents comptes qui relèvent de la compétence du comptable ou du régisseur d'avance n'atteignent pas le montant de 30.000 euros par an.

CHAPITRE V. — De l'allocation de bilinguisme

Art. 393. § 1^{er}. Une allocation de bilinguisme est accordée aux agents qui ont apporté devant une commission d'examen constituée par SELOR la preuve qu'ils ont de la deuxième langue une connaissance écrite et/ou orale.

Cette connaissance écrite et/ou orale est déterminée par l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissance linguistique prévues par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966.

§ 2. Le montant annuel de l'allocation varie en fonction du certificat linguistique délivré à l'agent; le montant est fixé sur base des examens visés aux articles suivants de l'arrêté royal précité du 8 mars 2001 :

- article 9, § 1^{er}, alinéa 2, ou article 10 (connaissance orale élémentaire) : 600 euros;

- article 9, § 2, alinéa 2 ou articles 8 et 9, § 1^{er}, alinéa 2, soit article 10 (connaissance élémentaire orale et écrite) : 2.400 euro;

- articles 11 et 9, § 1^{er} (connaissance suffisante orale et écrite) ou article 12 : 3.200 euros.

Les différentes allocations ne peuvent être cumulées.

Art. 394. Les agents ayant réussi l'examen visé à l'article 7 de l'arrêté royal précité du 8 mars 2001 reçoivent une allocation de bilinguisme selon leur niveau administratif.

Le montant annuel de l'allocation de bilinguisme est fixé comme suit :

- agents des niveaux A et B : euros 3.200;

- agents des niveaux C, D et E : euros 2.400.

Art. 395. Les primes de bilinguisme sont liquidées mensuellement et en même temps que le traitement. Elles sont liées aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01.

Art. 396. Une allocation est octroyée aux membres du personnel qui prouvent la connaissance d'une langue des signes correspondant au français ou au néerlandais pour autant qu'ils soient affectés à un service

die in contact staat met de bevolking of in een dienst waarin die kennis nuttig is voor de communicatie binnen de dienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de kennis van een gebarentaal die met een nationale taal overeenstemt, bewezen door het slagen in een proef die door SELOR georganiseerd wordt.

Art. 397. De jaarlijkse premie bedraagt 2.400 euro. Ze is gekoppeld aan de spilindex 138,01.

Art. 398. De kennis van zowel de Franse als de Nederlandse gebarentalen, geeft slechts recht op één premie.

HOOFDSTUK VI. — De premies toegekend in toepassing van de stelsels van loopbaanonderbreking en van de vierdagenweek en van het deeltijds werk vanaf 50 of 55 jaar

Art. 399. De ambtenaren in loopbaanonderbreking in toepassing van artikel 170, ontvangen tijdens hun verlof een toelage waarvan het bedrag, de toekenningsvoorwaarden en de betalingsinstelling vastgesteld zijn door het Koninklijk Besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, evenals door elke bepaling die het zou wijzigen of vervangen.

Art. 400. De ambtenaren die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 178 genieten, gedurende het verlof een premie waarvan het bedrag bepaald wordt door de minister.

Wanneer de 80 % van de wedde niet volledig wordt betaald, dan wordt de premie bedoeld in alinea 1 proportioneel verminderd met de prestaties van de ambtenaar.

Art. 401. De ambtenaren die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 182 verkrijgen, gedurende hun verlof, een premie waarvan het bedrag bepaald wordt door de minister.

Wanneer de 50 % van de wedde niet volledig wordt betaald, dan wordt de premie bedoeld in alinea 1 proportioneel verminderd met de prestaties van de ambtenaar.

HOOFDSTUK VII. — Toelagen voor opleiders

Art. 402. Een forfaitaire vergoeding van 30 euro per halve dag van ten minste drie uren voorbereiding wordt toegekend aan de ambtenaar van de instelling van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die aanvaardt een vorming te geven aan de ambtenaren van zijn instelling.

Een forfaitaire vergoeding van 30 euro per halve dag van ten minste drie uren vormingswerk wordt toegekend aan de ambtenaar van de instelling die aanvaardt een vorming te geven aan de personeelsleden van de instelling.

In afwijking van het tweede lid van dit artikel kan de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal een forfaitaire toelage van 10 euro toekennen per vormingsuur als de vorming wordt gegeven in tijdsbestekken van minder dan drie uur.

De toelage bedoeld in het eerste en tweede lid van deze paragraaf wordt eveneens toegekend wanneer de vorming wordt gegeven aan de ambtenaren van het ministerie en de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor zover dat de inhoud beantwoordt aan een gemeenschappelijke behoefte bepaald door het HRM in het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en door het HRM in een instelling van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het maximumbedrag van de vergoeding toegekend per ambtenaar bedraagt 1.200 euro per jaar.

De bedragen bedoeld in deze paragraaf zijn gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01.

§ 2. De modaliteiten van de organisatie van de vorming (nl. de doelstellingen, de inhoud, het documentatiemateriaal, de voorbereidingsfase, de doelgroep, de data en de duur) worden in overleg geregeld door de opleider en de dienst belast met de vorming in een instelling. Zij zijn onderworpen aan de goedkeuring van de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal van de instelling.

De opleider voorziet de deelnemers van het documentatiemateriaal (syllabus en dergelijke).

De vorming wordt geëvalueerd zowel door het HRM als door de ambtenaren die de vorming genieten en door de opleider zelf.

HOOFDSTUK VIII. — De ingenieurstoelage

Art. 403. § 1. Er wordt aan de ambtenaren, titularis van de graad van ingenieur, eerste ingenieur of ingenieur-directeur, een ingenieurstoelage toegekend voor zover zij de specifieke functie van ingenieur uitoefenen zoals voorzien in hun functiebeschrijving.

en contact avec le public ou à un service dans lequel cette connaissance est utile à la communication au sein du service.

Pour l'application du présent article, la connaissance d'une langue des signes correspondant à une langue nationale visée à l'alinéa précédent est prouvée par la réussite d'une épreuve organisée par SELOR.

Art. 397. Le montant annuel de l'allocation est de 2 400 euros. Il est rattaché à l'indice-pivot 138.01.

Art. 398. La connaissance des langues des signes française et néerlandaise ne donne droit qu'à une seule allocation.

CHAPITRE VI. — Des primes octroyées aux agents en application des régimes d'interruption de carrière et de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans

Art. 399. Les agents qui sont en interruption de carrière en application de l'article 170 perçoivent durant leur congé une allocation dont le montant, les conditions d'octroi et l'entité de paiement sont fixés par l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations ainsi que par toutes les dispositions qui le modifieraient ou le remplaceraient.

Art. 400. Les agents qui font usage du droit visé à l'article 178 bénéficient, durant leur congé, d'une prime dont le montant est fixé par le ministre.

Lorsque les quatre-vingts pour cent du traitement ne sont pas entièrement payés, la prime visée à l'alinéa premier est réduite proportionnellement au calendrier des prestations de l'agent.

Art. 401. Les agents qui font usage du droit visé à l'article 182 bénéficient, durant leur congé, d'une prime dont le montant est fixé par le ministre.

Lorsque les cinquante pour cent du traitement ne sont pas entièrement payés, la prime visée à l'alinéa premier est réduite proportionnellement au calendrier des prestations de l'agent.

CHAPITRE VII. — De l'allocation octroyée aux formateurs

Art. 402. Une allocation forfaitaire de 30 euro par demi-journée de préparation de trois heures au moins est octroyée à tout agent de l'organisme d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale qui accepte de dispenser une formation aux agents de son organisme.

Une allocation forfaitaire de 30 euro par demi-journée de formation dispensée pendant trois heures au moins est octroyée à tout agent de l'organisme d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale qui accepte de dispenser une formation aux agents de son organisme.

Par dérogation à l'alinéa deux du présent article, le directeur général ou le directeur général adjoint peut accorder une allocation forfaitaire de 10 euro par heure de formation lorsqu'une formation est dispensée par plage horaire de moins de trois heures.

L'allocation visée aux alinéas 1^{er} et 2 du présent paragraphe est également octroyée lorsque cette formation est dispensée aux agents du ministère et des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale dans la mesure où le contenu de la formation répond à un besoin commun déterminé par la GRH au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et par la GRH au sein d'un organisme d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le montant maximal de l'allocation octroyée par agent est de 1.200 euros par an.

Les montants visés dans le présent paragraphe sont liés aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01.

§ 2. Les modalités d'organisation de la formation (notamment les objectifs, le contenu, le support de formation, la phase de préparation, le public-cible, les dates et la durée) sont réglées en concertation par le formateur et le service chargé de la formation au sein de l'organisme. Elles sont soumises à l'approbation du directeur général et du directeur général adjoint de l'organisme.

Le formateur fournit un support de formation (syllabus ou autre) aux participants.

La formation est évaluée tant par la GRH que par les agents auxquels la formation est dispensée et par le formateur lui-même.

CHAPITRE VIII. — De la prime d'ingénieur

Art. 403. § 1^{er}. Il est accordé aux agents titulaires des grades d'ingénieur, de premier ingénieur, et d'ingénieur directeur une prime d'ingénieur pour autant qu'ils exercent la fonction spécifique d'ingénieur comme prévue dans leur description de fonction.

Deze premie wordt eveneens toegekend aan de ambtenaren die titularis zijn van de graden van wetenschappelijk attaché, eerste wetenschappelijk attaché en wetenschappelijk directeur, dragers van een van die diploma's voor zover die een voorwaarde vormt voor de aanwerving en voor zover zij de specifieke functie uitoefenen in verband met deze diploma's zoals voorzien in hun functiebeschrijving.

§ 2. Het jaarlijks forfaitair bedrag van de ingenieurstoelage wordt vastgesteld op 3.500 euro.

De ingenieurstoelage wordt maandelijks en op dezelfde voorwaarden als de wedde uitbetaald. Ze wordt gekoppeld aan de spilindex 138,01.

§ 3. De ingenieurstoelage kan niet worden gecumuleerd met het bij overgangsmaatregel toegekende geldelijk voordeel voorzien bij het Koninklijk Besluit van 14 januari 1969 betreffende de productiviteitspremie ten gunste van de burgerlijk ingenieurs bij het Ministerie van Openbare Werken.

HOOFDSTUK IX. — *De projecttoelagen*

Art. 404. § 1. Er wordt een projecttoelage toegekend aan de ambtenaren belast met het ontwikkelen van tijdelijke projecten met een strategisch karakter.

De vastgelegde opdrachten van het project vallen niet buiten de alledaagse taken van een functie binnen de instelling.

De ambtenaren die voltijds tewerk gesteld zijn en die beschikken over een evaluatie met de vermelding "gunstig" of "zeer gunstig" met uitsluiting van de ambtenaren die houder zijn van een mandaat, kunnen deze toelage genieten.

De ambtenaar kan slechts van één projecttoelage per keer genieten.

De duur van het project bedraagt maximaal twee jaar. Tot een verlenging van deze periode kan beslist worden de directieraad, na evaluatie van het project.

§ 2. De opdrachtgevende mandaathouder van het project bereidt een projectdossier voor en legt deze ter goedkeuring voor aan de directieraad.

Het dossier bevat minstens de volgende gegevens :

1. de beschrijving van het project;
2. het strategisch karakter van het project;
3. de duur van het project en de verschillende stappen in haar uitvoering;
4. de nagestreefde doelstellingen;
5. de verdeling van de taken onder de projectleider en de projectleden en de omvang van ieders prestatie;
6. de regels met betrekking tot de evaluatie van het project;
7. het kalender voor de uitbetaling van de toelage.

Art. 405. Indien het project wordt aanvaard, duidt de directieraad een projectleider aan en projectleden.

Hij kan deze ambtshalve aanstellen of overgaan tot een oproep tot kandidaatstelling met het oog op het aanduiden van een projectleider en eventueel één of meerdere projectleden, via dienstnota.

De dienstnota bevat de beschrijving van het project, de nagestreefde doelstellingen en de procedure om zich kandidaat te stellen. Ze wordt ter kennis gebracht van de ambtenaren er elektronisch schrijven en via het informatica intranet.

Elke kandidaatstelling dient een uiteenzetting te bevatten van de elementen die de kandidaatstelling ondersteunen.

Het HRM en de opdrachtgever van het project bezorgen aan de directieraad een rangschikking van de kandidaten voor de functie van projectleider.

Het HRM en de projectleider leggen aan de directieraad een rangschikking voor van kandidaten voor de functie van projectlid.

Art. 406. De directieraad duidt de projectleiders en projectleden aan. Hij kan ten allen tijde een einde stellen aan een project of aan de deelname van een projectleider of projectlid. Hij kan ook overgaan tot vervanging van één van hen.

Cette prime est également accordée aux agents titulaires des grades d'attaché scientifique, de premier attaché scientifique et de directeur scientifique, porteurs d'un de ces diplômes pour autant que celui-ci constitue une condition de recrutement et qu'ils exercent la fonction spécifique liée à ces diplômes comme prévues dans leur description de fonction.

§ 2. Le montant annuel forfaitaire de la prime d'ingénieur est fixé à 3.500 euros.

La prime d'ingénieur est payée mensuellement et aux mêmes conditions que le traitement. Elle est liée à l'indice-pivot 138,01.

§ 3. La prime d'ingénieur ne peut être cumulée avec l'avantage pécuniaire prévu par mesure transitoire par l'arrêté royal du 14 janvier 1969 concernant la prime de productivité en faveur des ingénieurs du Ministère des Travaux Publics.

CHAPITRE IX. — *Des primes de projet*

Art. 404. § 1^{er}. Une prime de projet est octroyée aux agents chargés de la réalisation de projets temporaires qui présentent un caractère stratégique.

Les missions fixées dans le projet ne relèvent pas des tâches ordinaires d'une fonction au sein de l'organisme.

Peuvent bénéficier de cette prime, les agents occupés à temps plein disposant d'une évaluation « favorable » ou « très favorable », à l'exclusion des agents titulaires d'un mandat.

L'agent ne peut bénéficier que d'une prime de projet à la fois.

La durée du projet est de deux ans au maximum. Une prolongation de cette période peut être décidée par le Conseil de direction, après évaluation du projet.

§ 2. Le mandataire commanditaire du projet prépare un dossier de projet et le soumet au conseil de direction.

Le dossier comporte au moins les données suivantes :

1. la description du projet;
2. le caractère stratégique du projet;
3. la durée du projet et les étapes du calendrier d'exécution;
4. les objectifs poursuivis;
5. la répartition des tâches entre le chef de projet et les assistants de projet ainsi que l'importance des prestations effectuées par chacun d'eux;
6. les règles d'évaluation du projet;
7. le calendrier de liquidation de la prime.

Art. 405. Si le projet est accepté, le conseil de direction désigne le chef de projet et un ou plusieurs assistants de projet.

Il peut les désigner d'office ou procéder à un appel à candidatures en vue de désigner le chef de projet et, éventuellement, un ou plusieurs assistants de projet par note de service.

La note de service contient la description du projet, les objectifs poursuivis et la procédure d'introduction de la candidature. Elle est portée à la connaissance des agents par courrier électronique et au moyen du réseau informatique intranet.

Tout acte de candidature doit comporter un exposé des éléments qui soutiennent la candidature.

La GRH et le commanditaire du projet soumettent au conseil de direction un classement des candidats à la fonction de chef de projet.

La GRH et le chef de projet soumettent au conseil de direction un classement des candidats à la fonction d'assistant de projet.

Art. 406. Le conseil de direction désigne les chefs et les assistants des projets. Il peut mettre fin à un projet à tout moment ou à la participation à celui-ci d'un chef ou d'un assistant de projet. Il peut également pourvoir au remplacement de l'un d'eux.

Art. 407. § 1. Het jaarlijkse bedrag van de projectpremie bedraagt :
- 5.500 euro voor de projectleider;
- 2.500 euro voor het projectlid.

§ 2. De projecttoelage wordt betaald in schijven volgens de aanvaarde kalender door de directieraad bij de aanvang van het project. Deze neemt in rekening :

- de tijd besteed door de ambtenaar aan het project,
- de staat van vooruitgang van het project en het respect voor de uitvoeringskalender,
- de realisatie van de verwachte resultaten,
- de kwaliteit van de tussentijdse rapporten.

§ 3. De bedragen van elke schijf en hun uitbetalingsvoorwaarden worden bepaald voor de aanvang van het project. Ze kunnen het voorwerp vormen van een herziening indien de evolutie van het project dit rechtvaardigt.

§ 4. De toelage is slechts verschuldigd als er zich geen onderbreking van de ambtsvervulling van meer dan dertig opeenvolgende werkdagen heeft voorgedaan, met uitzondering van het jaarlijks vakantieverlof en het verlof toegestaan in het kader van de moederschapsbescherming

Ze wordt verbonden aan de spilindex 138,01.

HOOFDSTUK X. — *De uitmuntendheidstoelage*

Art. 408. Een uitmuntendheidstoelage kan jaarlijks toegekend worden aan de ambtenaren die een vermelding “zeer gunstig” hebben verkregen, met uitsluiting van de ambtenaren die houder zijn van een mandaat.

Art. 409. De minister bepaalt de voorwaarden en de modaliteiten van de toekenning alsook het maximumbedrag van deze premie.

TITEL III. — *De vergoedingen*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 410. Een vergoeding wordt toegekend aan de ambtenaar die verplicht wordt werkelijke lasten te dragen die niet als normaal of inherent aan het ambt kunnen worden beschouwd.

Art. 411. Wanneer de situatie die aanleiding geeft tot het toekennen van een vergoeding onderhevig is aan herhaling, kan een vast bedrag worden vastgesteld.

Art. 412. In geval van onderbreking van de uitoefening van zijn ambt waaraan een vergoeding is verbonden, wordt de uitbetaling van de vergoeding opgeschort voor zover de lasten niet meer worden gedragen.

HOOFDSTUK II. — *De vergoedingen voor reiskosten*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 413. Onverminderd de artikelen 433 tot 436 heeft de ambtenaar recht op de terugbetaling van de kosten verbonden aan dienstreizen.

Elke reis vereist de toestemming van de functioneel bevoegde minister of zijn gemachtigde, wat betreft de instellingen van categorie A, of de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B.

De toestemming kan algemeen zijn, ondermeer in geval de betrokkenen regelmatig moeten reizen.

Art. 414. Behalve wanneer het belang van de dienst het vereist, gebeurt elke dienstreis met het goedkoopste vervoermiddel.

De functioneel bevoegde minister, wat betreft de instellingen van categorie A, of de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B, vermindert de terugbetaling indien hij of zij meent dat de kosten overdreven zijn of de reizen hadden kunnen worden vermeden.

Afdeling 2. — Het gebruik van het openbaar vervoer

Art. 415. De onkosten van een reis met het openbaar vervoer worden terugbetaald volgens de officiële tarieven.

Art. 416. De ambtenaren ontvangen hetzij een reisorder in te ruilen voor een gewoon ticket, hetzij een terugbetaling in ruil voor het vervoersbewijs.

Art. 417. Als het vertrekstation gelegen is in de werkelijke woonplaats van de betrokkene en deze niet overeenstemt met zijn administratieve standplaats mag dit niet leiden tot bijkomende lasten. De eventuele toeslag van de reis is voor rekening van de betrokkene.

Art. 407. § 1^{er}. Le montant annuel de la prime de projet s'élevé à :
- 5.500 euros pour le chef de projet;
- 2.500 euros pour l'assistant de projet.

§ 2. La prime de projet est payée par tranches selon le calendrier accepté par le conseil de direction en début de projet. Celui-ci tient compte :

- du temps consacré par l'agent au projet,
- de l'état d'avancement du projet et le respect du calendrier d'exécution,
- de la réalisation des résultats attendus,
- de la qualité des rapports intermédiaires.

§ 3. Les montants de chaque tranche et leurs conditions d'octroi sont prévus avant le commencement du projet. Ils peuvent faire l'objet d'une révision si l'évolution du projet le justifie.

§ 4. La prime n'est due que s'il n'y a pas d'interruption de l'exercice de la fonction pendant plus de 30 jours ouvrables successifs, à l'exception des congés annuels et du congé octroyé dans le cadre de la protection de la maternité.

Elle est liée à l'indice-pivot 138,01.

CHAPITRE X. — *De la prime d'excellence*

Art. 408. Une prime d'excellence peut être octroyée annuellement aux agents ayant obtenu une mentions « très favorable », à l'exclusion des agents titulaires d'un mandat.

Art. 409. Le ministre fixe les conditions et les modalités de l'attribution ainsi que le montant maximum de cette prime.

TITRE III. — *Des indemnités*

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. 410. Il est accordé une indemnité à l'agent qui est astreint à supporter des charges réelles qui ne peuvent être considérées comme normales et inhérentes à la fonction.

Art. 411. Lorsque la situation qui donne lieu à l'octroi d'une indemnité est susceptible de se reproduire, le montant de cette indemnité peut être établi forfaitairement.

Art. 412. Lorsque l'exercice de la fonction à laquelle une indemnité forfaitaire est attachée, est interrompu, le paiement de l'indemnité est suspendu, dans la mesure où les charges ne sont plus supportées.

CHAPITRE II. — *Des indemnités liées aux déplacements*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 413. Sans préjudice des articles 433 à 436, l'agent a droit au remboursement des frais liés aux déplacements de service.

Tout déplacement est subordonné à l'autorisation du ministre fonctionnellement compétent ou de son délégué pour les organismes de catégorie A ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B.

Cette autorisation peut être générale, notamment dans les cas où les intéressés sont appelés à se déplacer régulièrement.

Art. 414. Hormis quand l'intérêt du service l'exige, chaque déplacement pour le service doit être effectué par le moyen de transport le moins onéreux.

Le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B réduit le remboursement dans la mesure où il estime que les frais sont exagérés ou que les déplacements auraient pu être évités.

Section 2. — De l'utilisation des moyens de transports en commun

Art. 415. Les débours d'un déplacement en transport en commun sont remboursés sur la base des tarifs officiels.

Art. 416. Les agents obtiennent soit des réquisitoires à échanger contre un billet ordinaire, soit un remboursement en échange du titre de transport.

Art. 417. Si la gare de départ est située dans la commune de résidence effective de l'intéressé et que celle-ci ne correspond pas avec sa résidence administrative, il ne peut en résulter de charges supplémentaires. Le supplément éventuel résultant du déplacement incombe à l'intéressé.

Art. 418. Voor zijn dienstreizen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geniet de ambtenaar een vrij abonnement op het vervoersnet van de M.I.V.B.

Afdeling 3. — Het gebruik van het eigen voertuig

Art. 419. In de instellingen van categorie A, worden de machtigingen om de eigen wagen te gebruiken voor dienstnoodwendigheden gegeven door de functioneel bevoegde minister, binnen de kredieten van zijn begrotingsafdeling en op gunstig advies van de Inspecteur van Financiën.

Zij zijn slechts geldig tot 31 december van elk jaar.

Iedere minister bepaalt eveneens het maximale aantal jaarlijks kilometers dat wordt toegestaan. Dit aantal kan per dienst worden vastgesteld.

In de instellingen van categorie B worden de machtigingen om de eigen wagen te gebruiken gegeven door de benoemende overheid binnen de perken van de dotatie toegekend aan de instelling.

Art. 420. Behoudens uitdrukkelijke machtiging mag de ambtenaar geen dienstreizen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in rekening brengen.

In voorkomend geval stelt de machtiging van de functioneel bevoegde minister, wat betreft de instellingen van categorie A, of de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B, een maximaal aantal kilometers voor deze verplaatsingen vast.

Art. 421. De kilometervergoeding komt overeen met het bedrag dat voor de Staatsambtenaren wordt bepaald.

Deze kilometervergoeding dekt alle kosten van het gebruik van het eigen voertuig, behalve de kosten van een all-riskverzekering die de instelling ten laste neemt.

Art. 422. Voor dienstreizen van in het buitenland verblijvende ambtenaren, wordt de kilometervergoeding bepaald door de functioneel bevoegde minister, wat betreft de instellingen van categorie A, of de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B.

Art. 423. Een ambtenaar die van de fiets gebruik maakt voor de behoeften van de dienst op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of daarbuiten kan aanspraak maken op een vergoeding volgens de in de artikelen 434 en 435 bepaalde regeling.

Art. 424. De ambtenaren die zich verplaatsen met hun gebruikelijke woonplaats als vertrek- of aankomstpunt, kunnen geen vergoeding verkrijgen die hoger ligt dan die welke hen verschuldigd zou zijn indien zij hun administratieve standplaats als vertrek- of aankomstpunt zouden nemen.

Art. 425. De vergoedingen worden betaald op overlegging van een aangifte op erewoord met een overzicht van het aantal voor de dienst afgelegde kilometers.

HOOFDSTUK III. — De vergoeding voor verblijfkosten

Art. 426. Er wordt aan de ambtenaren die dienstreizen moeten maken een dagelijkse forfaitaire vergoeding van hun verblijfkosten toegekend.

Art. 427. De vergoeding voor verblijfkosten in het binnenland wordt vastgesteld overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan de personeelsleden van de ministeries.

Art. 428. De vergoeding bedoeld in artikel 426 wordt niet toegekend voor reizen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Niettemin kan in uitzonderlijke gevallen de functioneel bevoegde minister wat betreft de instellingen van categorie A of de benoemende overheid wat betreft de instellingen van categorie B een bijzonder forfaitair stelsel invoeren.

Art. 429. De ambtenaren die worden afgevaardigd om deel te nemen aan internationale conferenties in het binnenland hebben recht op terugbetaling van de werkelijke uitgaven op overlegging van een verantwoordingsnota.

Art. 430. Het verblijf in het buitenland geeft aanleiding tot de terugbetaling van de werkelijke uitgaven op overlegging van een verantwoordingsnota.

De minister is evenwel gemachtigd de dagelijkse forfaitaire bedragen vast te stellen voor de officiële reizen in sommige landen.

Art. 418. Pour ses déplacements de service à l'intérieur de la Région de Bruxelles-Capitale, l'agent bénéficie d'un abonnement sur le réseau de la S.T.I.B.

Section 3. — L'utilisation d'un véhicule personnel

Art. 419. Dans les organismes de catégorie A, les autorisations d'utiliser son véhicule personnel dans le cadre des besoins du service sont délivrées par le ministre fonctionnellement compétent, dans les limites des crédits prévus à sa division budgétaire, et sur avis de l'Inspecteur des Finances.

Elles ne sont valables que jusqu'au 31 décembre de chaque année.

Le ministre fixe également le maximum kilométrique annuel autorisé. Le maximum kilométrique peut être fixé par service.

Dans les organismes de catégorie B, les autorisations d'utiliser un véhicule personnel sont délivrées par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans les limites de la dotation accordée à l'organisme.

Art. 420. Sauf autorisation expresse, l'agent ne peut porter en compte les déplacements de service à l'intérieur de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le cas échéant, l'autorisation du ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B fixe un maximum kilométrique distinct pour ces déplacements.

Art. 421. L'indemnité kilométrique correspond au montant prévu pour les agents de l'Etat.

Cette indemnité kilométrique couvre tous les frais résultant de l'utilisation de la voiture personnelle, excepté les frais d'assurance tous risques qui sont pris en charge par l'organisme.

Art. 422. Pour les déplacements de service d'agents résidant à l'étranger, l'indemnité kilométrique est fixée par le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B.

Art. 423. L'agent qui effectue des déplacements à vélo dans le cadre des besoins du service, sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ou en dehors de celui-ci, peut obtenir une indemnité aux mêmes conditions que celles visées aux articles 434 et 435.

Art. 424. Les agents qui se déplacent en prenant comme point de départ ou de retour leur résidence habituelle, ne peuvent obtenir une indemnité supérieure à celle qui leur serait due si les déplacements avaient comme point de départ et de retour leur résidence administrative.

Art. 425. Les indemnités sont liquidées sur production d'une déclaration sur l'honneur, appuyée d'un relevé établissant le nombre de kilomètres parcourus pour le service.

CHAPITRE III. — Du remboursement des frais de séjour

Art. 426. Il est alloué une indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour aux agents qui doivent effectuer des déplacements pour le service.

Art. 427. L'indemnité pour frais de séjour à l'intérieur du pays est fixée conformément à l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères.

Art. 428. L'indemnité visée à l'article 426 n'est pas allouée du chef des déplacements qui sont effectués dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Toutefois, dans les cas exceptionnels, un régime forfaitaire particulier peut être établi par le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A et par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B.

Art. 429. Les agents délégués pour participer aux travaux de conférences internationales tenues dans le pays, ont droit au remboursement de la dépense réellement effectuée, sur production d'une note justificative.

Art. 430. Le séjour à l'étranger donne lieu au remboursement de la dépense réellement effectuée par l'intéressé sur la production d'une note justificative.

Le ministre est toutefois autorisé à arrêter des taux journaliers forfaitaires pour les déplacements officiels dans certains pays.

Art. 431. De functioneel bevoegde minister, wat betreft de instellingen van categorie A, of de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B, regelt de bijzondere situaties die met name ontstaan als gevolg van de uitoefening van een reizende functie of als gevolg van detachering.

Art. 432. Onverminderd de eventuele toepassing van tuchtmaatregelen, kan de functioneel bevoegde minister, wat betreft de instellingen van categorie A en de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B de verblijfsvergoeding weigeren als hij vaststelt dat de rechthebbende misbruik maakt van de rechten die hem bij dit besluit worden toegekend.

HOOFDSTUK IV. — *De vergoeding voor vervoerkosten op de weg van en naar het werk*

Afdeling 1. — De fietsvergoeding

Art. 433. De ambtenaar die zich per fiets verplaatst om zich van zijn woonplaats naar zijn werk te begeven, heeft recht op een vergoeding van zijn kosten.

De vergoeding wordt toegekend aan de ambtenaar die minstens vijf keer per maand gebruik maakt van zijn fiets op de weg van en naar het werk.

Art. 434. De vergoeding komt overeen met het bedrag per kilometer vrijgesteld van inkomstenbelasting en sociale bijdragen.

Zij wordt berekend volgens de kortste of veiligste weg tussen zijn woonplaats en zijn administratieve standplaats.

Art. 435. De vergoeding wordt uitbetaald op overlegging van een aangifte op erewoord en een driemaandelijks overzicht.

De functioneel bevoegde minister, wat betreft de instellingen van categorie A of de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B, oefent toezicht uit op de aangiften.

Afdeling 2. — De vergoeding voor het gebruik van het gemeenschappelijk openbaar vervoer op de weg van en naar het werk

Art. 436. § 1. De ambtenaar die van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel per spoor gebruik maakt, al dan niet in combinatie met andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen, om zich regelmatig te verplaatsen tussen de verblijfplaats en de werkplaats, geniet een tegemoetkoming in de abonnementskosten.

§ 2. De tegemoetkoming ten laste van de instelling wordt geregeld door overeenkomsten gesloten tussen de verschillende federale en gewestelijke maatschappijen voor gemeenschappelijk openbaar vervoer, enerzijds en de minister of zijn afgevaardigde, anderzijds.

In het kader van deze overeenkomst bedraagt het percentage van de tegemoetkoming door de instelling minstens 56 % van de prijs van het met het sociaal abonnement gelijkgestelde treinkaartje, op basis van een in gemeen overleg vastgestelde tabel.

§ 3. Voor het stads- en streekvervoer georganiseerd door de gewestelijke maatschappijen voor openbaar vervoer wordt de tegemoetkoming in de prijs van het abonnement vastgesteld overeenkomstig § 2 van dit artikel.

HOOFDSTUK V. — *Huisvestingskosten*

Afdeling 1. — Het genot van een dienstwoning

Art. 437. De ambtenaren die verplicht een bepaalde woonst betrekken omdat hun ambt hun permanente aanwezigheid vereist op de werkplaats, genieten kosteloze woongelegenheden.

Art. 438. Een maandelijks inhouding wordt uitgevoerd op de wedde van de ambtenaren die een woonst betrekken waarvan het gebruik hen is toegestaan teneinde hun taak te vergemakkelijken.

Deze inhouding wordt vastgesteld op het bedrag van de huurwaarde van de woonst, eventueel verhoogd met de verwarmings- en verlichtingswaarde. Zij mag evenwel niet meer bedragen dan 10 % van het brutobedrag van de gemiddelde wedde voor de woonst en 12,5 % van dit bedrag voor de woonst, de verwarming en de verlichting.

Art. 439. De Regering bepaalt de functies bedoeld in artikel 437 met verduidelijking van degene waaraan naast de woonst, de verwarming en de verlichting zijn verbonden.

Zij onderscheidt ook :

1° degene waarvan de titularissen onderworpen zijn aan bijzondere verplichtingen, zelfs indien hun bestuur zich in de materiële onmogelijkheid bevindt hen ter plaatse te huisvesten;

2° degene waarvan de titularissen niet onderworpen zijn aan die bijzondere verplichtingen indien hun bestuur hen niet ter plaatse kan huisvesten.

Art. 431. Les situations particulières résultant notamment de l'exercice de fonctions itinérantes ou de détachements, sont réglées par le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B.

Art. 432. Sans préjudice de mesures disciplinaires éventuelles, le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B a la faculté de refuser l'indemnité de séjour s'il est constaté que le bénéficiaire abuse des droits qui lui sont reconnus par le présent arrêté.

CHAPITRE IV. — *Des indemnités pour frais de déplacement sur le chemin du travail*

Section 1^{re}. — De l'indemnité bicyclette

Art. 433. L'agent qui se déplace à vélo pour se rendre de son domicile vers son lieu de travail a droit à un remboursement de ses frais.

L'indemnité est allouée à l'agent qui utilise son vélo sur le chemin du travail au moins cinq fois par mois.

Art. 434. L'indemnité correspond au montant par kilomètre exonéré d'impôt sur les revenus et des cotisations sociales.

Elle est calculée en fonction du chemin le plus court ou le plus sûr entre son domicile et sa résidence administrative.

Art. 435. L'indemnité est liquidée sur production d'une déclaration sur l'honneur appuyée d'un relevé trimestriel.

Le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B exerce un contrôle sur les déclarations.

Section 2. — Des indemnités pour utilisation des transports en commun publics sur le chemin du travail

Art. 436. § 1^{er}. L'agent qui utilise les transports en commun publics par chemin de fer, combinés ou non avec d'autres transports en commun publics, bénéficie d'une intervention dans les frais d'abonnement pour effectuer régulièrement le déplacement de sa résidence à son lieu de travail et inversement.

§ 2. L'intervention à charge de l'organisme est réglée par des conventions conclues entre les différentes sociétés de transports en commun publics fédérales et régionales, d'une part et le ministre ou son délégué, d'autre part.

Dans le cadre de cette convention, le taux de l'intervention de l'organisme est d'au moins 56 % du prix de la carte de train assimilée à l'abonnement social, sur base d'un tableau établi de commun accord.

§ 3. Pour le transport urbain et suburbain organisé par les sociétés régionales de transports publics, l'intervention dans le prix de l'abonnement est fixée conformément au § 2 du présent article.

CHAPITRE V. — *Des frais de logement*

Section 1^{re}. — De la jouissance d'un logement de service

Art. 437. Les agents astreints à occuper des logements déterminés parce que leurs fonctions réclament leur présence permanente sur les lieux du travail bénéficient gratuitement de ce logement.

Art. 438. Une retenue mensuelle est opérée sur le traitement des agents qui occupent un logement dont la jouissance leur est concédée en vue de faciliter l'accomplissement de leur tâche.

Cette retenue est fixée au montant de la valeur locative du logement, éventuellement majoré de la valeur du chauffage et l'éclairage. Elle ne peut toutefois dépasser 10 % du montant brut du traitement moyen pour le logement et 12,5 % de ce montant pour le logement, le chauffage et l'éclairage.

Art. 439. Le Gouvernement détermine les fonctions visées à l'article 437, en précisant celles auxquelles sont attachées outre le logement, le chauffage et l'éclairage.

Il distingue en outre :

1° celles dont les titulaires assument des sujétions spéciales, même lorsque leur administration se trouve dans l'impossibilité matérielle de les loger sur place;

2° celles dont les titulaires échappent à ces sujétions spéciales, lorsque leur administration ne peut les loger sur place.

Art. 440. Voor de toepassing van artikel 438 stelt de minister bevoegd voor Financiën de huurwaarde van de woonst vast.

Voor de toepassing van artikel 439, tweede lid, wordt de gemiddelde wedde bepaald door het rekenkundig gemiddelde van de minimum- en de maximumwedde van de weddeschaal van de uitgeoefende functie.

Afdeling 2. — De huisvestingstoelage

Art. 441. De ambtenaren die één van de in artikel 439, tweede lid, 1^o bedoelde functies uitoefenen, ontvangen een vervangende toelage indien ze niet werkelijk het voordeel van hetzij een woonst, hetzij een woonst met verwarming en verlichting genieten.

Deze toelage wordt verleend door de functioneel bevoegde minister, wat betreft de instellingen van categorie A, of de benoemende overheid, wat betreft de instellingen van categorie B. Zij bedraagt nooit meer dan 10 % van het brutobedrag van de gemiddelde wedde.

Ze wordt maandelijks uitbetaald na het verstrijken van de termijn.

Ingeval de toelage niet voor een volledige maand verschuldigd is, wordt zij berekend in dertigsten.

HOOFDSTUK VI. — De toelage voor huisbewaarders of hun vervangers

Art. 442. De ambtenaren waaraan een ambt van huisbewaarder wordt toegekend, genieten uit hoofde daarvan enkel de kosteloosheid van woonst, verwarming en verlichting. Zij genieten een wedde uit hoofde van een ander ambt dat zij uitoefenen binnen de instelling.

Art. 443. De instelling neemt de inhoudingen en de bijdragen ten laste, die de betrokkenen uit hoofde van hun functie van huisbewaarder verschuldigd zijn, hetzij aan het Fonds voor Overlevingspensioenen, hetzij aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 444. Een toelage wordt toegekend aan de persoon vreemd aan het bestuur die, met instemming van de bevoegde overheid, de huisbewaarder vervangt gedurende een jaarlijkse vakantie van minstens een week.

De toelage wordt per dag toegekend. Elke dag wordt gelijkgesteld met een prestatie van 7 u. en bezoldigd op basis van het minimumuurloon vastgesteld in de weddeschaal E101.

HOOFDSTUK VII. — Vergoeding van de begrafenis kosten bij overlijden van een ambtenaar

Art. 445. § 1. Een vergoeding van de begrafenis kosten wordt toegekend indien de uitkering voor begrafenis kosten bepaald in het artikel 61 van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling van een regeling voor verplichte geneeskundige verzorging en uitkeringen, niet kan worden toegekend en wanneer de overleden ambtenaar zich in een van de volgende standen bevond :

- in dienstactiviteit;
- in beschikbaarheid wegens ziekte;
- in beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;
- op non-activiteit in het kader van een verlof om persoonlijke redenen.

§ 2. In geval van overlijden van een in § 1 bedoelde ambtenaar wordt ten bate van zijn niet uit de echt gescheiden noch van tafel en bed gescheiden echtgenoot of de persoon met wie hij samenleeft, of bij diens ontstentenis van zijn erfgenamen in rechte lijn, als compensatie voor de begrafenis kosten een vergoeding uitgekeerd die overeenstemt met het maandelijks bedrag van de laatste bruto-activiteitsbezoldiging van de ambtenaar. Deze bezoldiging omvat, in voorkomend geval, de toelagen die het karakter van een toebehoren van de wedde hebben.

Voor ambtenaren in beschikbaarheid wordt de laatste bruto-activiteitsbezoldiging, zo nodig :

- a) aangepast aan de wijzigingen als gevolg van de schommelingen van het algemeen indexcijfer der kleinhandelsprijzen van het Rijk;
- b) herzien overeenkomstig artikel 369.

De vergoeding mag het twaalfde niet overschrijden van het bedrag vastgesteld bij toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde leden van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

§ 3. Bij ontstentenis van de in § 2 bedoelde rechthebbenden, mag de vergoeding worden uitgekeerd ten bate van elke natuurlijke persoon of rechtspersoon die bewijst dat hij de begrafenis kosten heeft gedragen. In dit geval is de vergoeding gelijk aan de werkelijke gemaakte kosten zonder dat zij evenwel meer mag belopen dan het bedrag dat bij dit besluit is voorzien ten gunste van de echtgenoot of van de erfgenamen in rechte lijn bepaald.

Art. 440. Pour l'application de l'article 438 la valeur locative du logement est fixée par le ministre qui a les Finances dans ses attributions.

Pour l'application de l'article 439, alinéa 2, le traitement moyen est déterminé par la moyenne arithmétique des traitements minimum et maximum du barème de la fonction exercée.

Section 2. — De l'allocation de logement

Art. 441. Les agents qui exercent une des fonctions visées à l'article 439, alinéa 2, 1^o reçoivent, lorsqu'ils ne bénéficient pas effectivement soit du logement, soit du logement avec chauffage et éclairage, une allocation qui en tient lieu.

Cette allocation est accordée par le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B. Elle ne dépasse en aucun cas 10 % du montant brut du traitement moyen.

Elle est payée mensuellement et à terme échu.

Lorsqu'elle n'est pas due pour le mois entier, elle se décompte par trentièmes.

CHAPITRE VI. — De l'allocation aux concierges ou à leurs remplaçants

Art. 442. Les agents auxquels une fonction de concierge est attribuée ne bénéficient, à ce titre que de la gratuité du logement, du chauffage et de l'éclairage. Ils bénéficient d'un traitement en vertu d'une autre fonction qu'ils exercent au sein de l'organisme.

Art. 443. L'organisme prend à sa charge les retenues ou cotisations dues par les intéressés du chef de leur fonction de concierge, soit au Fonds des pensions de survie, soit à l'Office national de sécurité sociale.

Art. 444. Une allocation est également accordée à la personne étrangère à l'administration qui, de l'accord de l'autorité compétente, remplace le concierge durant un congé annuel de vacances d'au moins une semaine.

L'allocation est octroyée par jour. Chaque jour est assimilé à une prestation de 7 h. et rémunéré sur la base du salaire horaire minimum fixé dans l'échelle de traitement E101.

CHAPITRE VII. — De l'indemnité pour frais funéraires en cas de décès d'un agent

Art. 445. § 1^{er}. Une indemnité pour frais funéraire est octroyée lorsque l'allocation pour frais funéraire prévue par l'article 61 de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ne peut être accordée et si l'agent décédé se trouvait dans une des positions suivantes :

- en activité de service;
- en disponibilité pour maladie;
- en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;

- en non-activité dans le cadre d'un congé pour convenances personnelles.

§ 2. En cas de décès d'un agent visé au § 1^{er}, il est liquidé au profit de son conjoint non divorcé, ni séparé de corps ou de la personne avec laquelle il vit en couple ou, à défaut, de ses héritiers en ligne directe, en compensation des frais funéraires, une indemnité correspondant à un mois de la dernière rémunération brute d'activité de l'agent. Cette rémunération comprend éventuellement les allocations ayant le caractère d'un accessoire du traitement.

Pour les agents en disponibilité, la dernière rémunération brute d'activité est s'il échet :

- a) adaptée aux modifications résultant des fluctuations de l'indice général des prix de détail du royaume;
- b) revue conformément à l'article 369.

L'indemnité ne peut dépasser le douzième du montant fixé en application de l'article 39 alinéas 1^{er}, 3 et 4 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

§ 3. A défaut des ayants droits visés au § 2, l'indemnité peut être liquidée au profit de toute personne physique ou morale qui justifie avoir assumé les frais funéraires. Dans ce cas l'indemnité est équivalente aux frais réellement exposés, sans qu'elle puisse cependant excéder la somme prévue par le présent arrêté en faveur du conjoint ou des héritiers en ligne directe.

§ 4. Wegens het gedrag van de gerechtigde ten opzichte van de overledene, kan de functioneel bevoegde minister voor de instellingen van categorie A of de benoemde overheid voor de instellingen van categorie B of hun gemachtigde, in uitzonderingsgevallen, beslissen de vergoeding niet uit te keren of ze ten bate van een of meer gerechtigden uit te keren.

§ 5. De bij dit besluit bepaalde vergoeding mag met soortgelijke, krachtens andere bepalingen toegekende vergoedingen, slechts ten belope van het bij § 2 bedoelde bedrag worden gecumuleerd.

BOEK III. — DE VASTSTELLING VAN DE ADMINISTRATIEVE EN GELDELIJKE ANCIËNNITEIT

TITEL I. — *Algemene bepalingen*

Art. 446. Onder "volledige prestaties", moet worden verstaan prestaties waarmee een zodanige werktijd gemoed is dat de normale beroepsactiviteit volledig in die prestaties opgaat.

Art. 447. De ambtenaar wordt geacht werkelijke diensten te verrichten als hij zich in een administratieve stand bevindt op grond waarvan hij, krachtens zijn statuut, zijn activiteitswedde of bij ontstentenis daarvan, zijn aanspraak op bevordering tot een hogere wedde behoudt.

Art. 448. De anciënniteit wordt berekend per kalendermaand. De diensten die geen volledige maand beslaan worden genegeerd.

TITEL II. — *De berekening van de administratieve anciënniteit*

Art. 449. Voor de berekening van de graad- en niveauanciënniteit komen in aanmerking de werkelijke diensten cumulatief gepresteerd :

1° in de hoedanigheid van stagiair, vastbenoemde ambtenaar of personeelslid;

2° in een ministerie of een instelling van openbaar nut behorende tot het Rijk, de Gemeenschappen of de Gewesten alsmede in diensten of in een openbare instelling van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, of, op voorwaarde dat de minister beslist over de toelaatbaarheid ervan, in een overheidsdienst die vergelijkbaar is met één van die welke hiervoor zijn opgesomd, van een Staat van de Europese Unie;

3° zonder onderbreking die het gevolg is van een door de ambtenaar opgelopen tuchtstraf of ontslag wegens beroepsongeschiktheid in het kader van de evaluatie van de ambtenaar;

4° als titularis van een ambt met volledige of deeltijdse prestaties.

Art. 450. Voor de berekening van de dienstanciënniteit geldt dezelfde berekeningswijze, met dien verstande dat werkelijke prestaties in gelijk welke hoedanigheid in aanmerking komen.

Art. 451. Voor de berekening van de schaalanciënniteit worden de werkelijke prestaties in de hoedanigheid van stagiair of vastbenoemde ambtenaar in een gegeven weddeschaal in aanmerking genomen.

Ook de werkelijke prestaties in de hoedanigheid van stagiair of vastbenoemd ambtenaar in een gelijkgestelde of omgezette schaal van een gegeven weddeschaal worden in aanmerking genomen.

Art. 452. Voor de graadanciënniteit, worden de in aanmerking komende diensten berekend vanaf de datum waarop de ambtenaar werd benoemd in een graad van het betreffende niveau of een equivalente graad hetzij van de datum waarop de ambtenaar voor bevordering werd gerangschikt wegens het formele terugwerken van zijn benoeming.

Voor de niveauanciënniteit, de in aanmerking komende diensten berekend vanaf de datum waarop de ambtenaar werd benoemd in een graad van het betreffende niveau of een equivalente graad hetzij van de datum waarop hij voor bevordering werd gerangschikt wegens het formele terugwerken van zijn benoeming.

Art. 453. Deeltijdse prestaties van 1976 uren worden geteld voor twaalf volle kalendermaanden.

Deeltijdse prestaties van een twaalfde van 1976 uren worden geteld voor één volle kalendermaand, waarbij elk uurgedeelte wordt genegeerd.

Art. 454. De administratieve anciënniteit van een ambtenaar die titularis is van een ambt met deeltijdse prestaties, wordt berekend pro rata van zijn werkelijke prestaties.

§ 4. En raison de la conduite du bénéficiaire à l'égard du défunt, le ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A ou l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les organismes de catégorie B ou leur délégué peut décider, dans des cas exceptionnels, que l'indemnité ne sera pas liquidée ou qu'elle le sera au profit de l'un des bénéficiaires ou de plusieurs d'entre eux.

§ 5. L'indemnité prévue par le présent arrêté ne peut être cumulée avec des indemnités analogues accordées en vertu d'autres dispositions qu'à concurrence du montant visé au § 2.

LIVRE III. — DE LA DETERMINATION DES ANCIENNETES ADMINISTRATIVE ET PECUNIAIRE

TITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. 446. Il faut entendre par « prestations complètes », les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale.

Art. 447. L'agent est réputé prester des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut de conserver sur base de son statut, son traitement d'activité ou à défaut ses titres à l'avancement de traitement.

Art. 448. L'ancienneté est calculée par mois-calendrier. Les services qui ne couvrent pas tout le mois sont négligés.

TITRE II. — *Du calcul de l'ancienneté administrative*

Art. 449. Pour le calcul de l'ancienneté de grade et de niveau, les services effectifs pris en considération sont ceux prestés cumulativement :

1° en qualité de stagiaire, d'agent nommé ou de membre du personnel;

2° dans un ministère ou un organisme public dépendant de l'Etat, des Communautés ou des Régions, ainsi que dans des services ou dans un organisme public de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune, ou, moyennant une décision d'admissibilité prise par le ministre, dans un service public comparable à un de ceux énumérés ci avant, d'un Etat de l'Union européenne;

3° sans interruption due à une peine disciplinaire encourue par l'agent ou à un licenciement pour inaptitude professionnelle dans le cadre de l'évaluation de l'agent;

4° comme titulaire d'une fonction à temps plein ou partiel.

Art. 450. Le calcul de l'ancienneté de service s'effectue de la même manière étant entendu que les services effectifs sont pris en considération quelle que soit la qualité en laquelle ils ont été prestés.

Art. 451. Pour le calcul de l'ancienneté d'échelle, les services effectifs pris en considération sont ceux prestés en qualité de stagiaire ou d'agent nommé dans une échelle de traitement donnée.

Sont également pris en compte les services effectifs prestés en qualité de stagiaire ou d'agent nommé dans une échelle assimilée ou remplacée par l'échelle de traitement donnée.

Art. 452. Pour l'ancienneté de grade, les services admissibles sont comptés soit à partir de la date à laquelle l'agent a été nommé à ce grade ou à un grade équivalent, soit à partir de la date à laquelle il a été classé pour une promotion en raison de l'effet rétroactif formel de sa nomination.

Pour l'ancienneté de niveau, les services admissibles sont comptés soit à partir de la date à laquelle l'agent a été nommé à un grade du niveau considéré ou à un grade équivalent, soit à partir de la date à laquelle il a été classé pour la promotion en raison de l'effet rétroactif formel de sa nomination.

Art. 453. Des prestations à temps partiel à concurrence de 1976 heures sont comptées pour douze mois-calendrier entiers.

Des prestations à temps partiel à concurrence d'un douzième de 1976 heures sont comptées pour un mois entier de calendrier, toute fraction d'heure étant négligée.

Art. 454. L'ancienneté administrative d'un agent qui est titulaire d'une fonction à temps partiel, est calculée au prorata des services effectivement prestés.

TITEL III. — De geldelijke anciënniteit**HOOFDSTUK I. — In aanmerking komende diensten**

Art. 455. § 1. Voor de berekening van de geldelijke anciënniteit komen ambtshalve in aanmerking de diensten gepresteerd in de publieke diensten van de staten die onderdeel vormen van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Confederatie.

§ 2. De personeelsleden in dienst genomen door rechtspersonen onder privaaf of publiek recht die niet bedoeld worden onder paragraaf 1 in een juridische situatie die unilateraal gedefinieerd wordt door de bevoegde publieke overheid of, krachtens een wettelijke of decretale bepaling, door hun leidend bevoegd orgaan, worden beschouwd als relevante publieke overheden.

De duur van de in aanmerking komende diensten welke de ambtenaar in het onderwijs heeft verricht, wordt door secretaris-generaal of zijn afgevaardigde vastgesteld aan de hand van het attest afgegeven door de bevoegde autoriteiten en opgesteld overeenkomstig het door de minister opgestelde model.

De voltijds gepresteerde diensten in het onderwijs over perioden korter dan 12 opeenvolgende maanden worden in aanmerking genomen volgens de volgende formule : het aantal dagen van een periode van prestaties wordt vermenigvuldigd met 1,2 en de uitkomst wordt gedeeld door 30. Het quotiënt bepaalt het aantal maanden; met de cijfers na de komma en de rest wordt geen rekening gehouden. De deeltijds gepresteerde diensten worden naar rato gevaloriseerd, volgens dezelfde berekening.

De op hetzelfde attest vermelde volledige prestaties, die bewijzen dat het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van 300 dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

Art. 456. De diensten vervuld in andere publieke diensten of de private sector of als zelfstandige worden eveneens in rekening genomen op voorwaarde dat deze diensten voldoen aan een voorwaarde gesteld bij de aanwerving en rekening houdend met het aantal jaren ervaring dat vereist wordt bij de aanwerving.

Art. 457. Voor de toepassing van de artikelen 455 en 456, wordt slechts rekening gehouden met de diensten als ze een volledige maand dekken, desgevallend bij meerdere werkgevers. De onvolledige maanden worden niet meegerekend.

De diensten die niet overeenstemmen met voltijdse prestaties worden pro rata in aanmerking genomen. Het eindresultaat van het prorata wordt afgerond naar het hogere geheel getal. De ambtenaar wordt beschouwd aanneembare diensten te verrichten voor de berekening van de geldelijke anciënniteit wanneer hij in dienstactiviteit is of wanneer hij werkelijk de diensten uitvoert zoals bepaald door zijn arbeidscontract of wanneer hij in beschikbaarheid wegens ziekte is.

HOOFDSTUK II. — De berekening van de geldelijke anciënniteit

Art. 458. De anciënniteit van de ambtenaar mag nooit de werkelijke duur van zijn in aanmerking komende diensten overschrijden.

De anciënniteit aan de ambtenaar toegekend in een openbare dienst waaruit hij werd overgeplaatst, blijft verworven, ongeacht de van kracht zijnde berekeningswijze van de anciënniteit in die dienst.

Art. 459. De diensten waarmee rekening gehouden wordt voor de berekening van de anciënniteit zijn verworven in het niveau van de basisgraad van de ambtenaar. Zij worden in hun geheel verrekend.

De basisgraad is de eerste graad waartoe de ambtenaar wordt benoemd of waartoe hij nadien wordt benoemd volgens een benoemingswijze die geen rekening houdt met zijn vorige hoedanigheid.

BOEK IV. — HET MANDAAT**TITEL I. — Algemene bepalingen**

Art. 460. De Regering kent de betrekkingen verbonden aan rangen A4, A4+ en A5 bij mandaat toe.

Art. 461. De bepalingen van Boek I, II en III zijn van toepassing op de mandaathouders voor zover dit boek niet afwijkt van deze bepalingen.

Art. 462. De duur van het mandaat is vijf jaar.

Art. 463. Voor de duur van het mandaat worden doelstellingen bepaald die bestaan uit strategische doelstellingen en transversale doelstellingen.

TITRE III. — De l'ancienneté pécuniaire**CHAPITRE I^{er}. — Des services admissibles**

Art. 455. § 1^{er}. Sont admis d'office pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire les services accomplis dans les services publics des Etats faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

§ 2. Les membres du personnel engagés par des personnes morales de droit privé ou de droit public qui ne seraient pas visées au paragraphe 1^{er} dans une situation juridique définie unilatéralement par l'autorité publique compétente ou, en vertu d'une habilitation légale ou décréte, par leur organe dirigeant compétent, sont considérés comme relevant des services publics.

La durée des services admissibles que l'agent a presté dans l'enseignement, est fixée par le secrétaire général ou son délégué, sur base de l'attestation délivrée par les autorités compétentes, établie conformément au modèle arrêté par le ministre.

Les services prestés à temps plein dans l'enseignement sur des périodes inférieures à 12 mois successifs sont pris en compte selon la formule suivante : le nombre de jours d'une période de prestations multiplié par 1,2 et le produit divisé par 30. Le quotient détermine le nombre de mois, les chiffres après la virgule et le reste étant négligés. Les services prestés à temps partiel sont valorisés au prorata, selon le même calcul.

Les prestations complètes mentionnées sur la même attestation qui prouvent que l'agent a été occupé pendant une année scolaire complète, valent pour un total de 300 jours et représentent une année de services à prendre en considération.

Art. 456. Les services accomplis dans d'autres services publics ou dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant sont également admis à condition que ces services aient constitué une exigence requise lors du recrutement et à concurrence du nombre d'années d'expérience exigées lors du recrutement.

Art. 457. Pour l'application des articles 455 et 456, les services ne sont pris en compte que s'ils couvrent le mois entier, le cas échéant chez plusieurs employeurs. Les mois incomplets ne sont pas pris en compte.

Les services qui ne correspondent pas à des prestations à temps plein sont pris en compte au prorata. Le résultat final du prorata est arrondi au nombre entier supérieur. L'agent est considéré comme prestant des services valorisables pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire lorsqu'il est en activité de service ou qu'il exécute effectivement les tâches fixées par son contrat de travail ou qu'il est en disponibilité pour maladie.

CHAPITRE II. — Du calcul de l'ancienneté pécuniaire

Art. 458. L'ancienneté que compte l'agent ne peut jamais dépasser la durée réelle de ses services admissibles.

Toutefois, l'ancienneté obtenue dans un service public duquel un agent a été transféré lui reste acquise, quel que soit le mode de calcul de l'ancienneté en vigueur au sein de ce service.

Art. 459. Les services qui sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté sont acquis dans le niveau du grade de base de l'agent. Ils sont comptés dans leur totalité.

Le grade de base est le premier grade auquel l'agent est nommé ou auquel il est nommé subséquentement selon un mode de nomination qui ne prend pas en considération sa qualité antérieure.

LIVRE IV. — DU MANDAT**TITRE I^{er}. — Dispositions générales**

Art. 460. Le Gouvernement confère par mandat les emplois correspondant aux rangs A4, A4+ et A5.

Art. 461. Les dispositions des Livres I^{er}, II et III sont applicables aux mandataires dans la mesure où le présent livre ne déroge pas à ces dispositions.

Art. 462. La durée du mandat est de cinq ans.

Art. 463. Des objectifs sont définis pour la durée du mandat. Ceux-ci se composent d'objectifs stratégiques et d'objectifs transversaux.

Art. 464. § 1. De strategische doelstellingen die worden toegewezen aan elke mandaathouder worden bepaald :

- voor een mandaat van rang A4 : de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal van de instelling waartoe de mandaathouder behoort evenals de functioneel bevoegde minister;
- voor een mandaat van rang A4+ en A5 : de Regering op voorstel van de functioneel bevoegde minister(s); bovendien wordt in de instellingen van categorie B voorafgaand het advies van de Raad van bestuur of van het Beheerscomité gevraagd.

§ 2. De Regering bepaalt de transversale doelstellingen gemeenschappelijk aan alle mandaathouders.

§ 3. De overheid zoals bedoeld in § 1 en § 2 van dit artikel kan gedurende de uitoefening van het mandaat de doelstellingen die zij vastlegde voorafgaand aan de toewijzing van het mandaat wijzigen teneinde de elementen uit de regeringsverklaring alsook de grote richtlijnen, bepaald door de minister(s) die bevoegd zijn voor het activiteitsgebied op te nemen.

Die grote richtlijnen kunnen in een beleidsnota of strategisch plan verduidelijkt worden.

De mandaathouder kan eveneens, aan de overheid zoals bedoeld in § 1 en § 2 van dit artikel wijzigingen aan de doelstellingen bedoeld in § 1 voorstellen.

Voorafgaandelijk aan elke wijziging wordt er overlegd met de in functie zijnde mandaathouder.

TITEL II. — *Selectie, aanwerving en aanwijzing van de mandaathouders*

HOOFDSTUK I. — *De toelatingsvoorwaarden*

Art. 465. § 1. Om zich kandidaat te stellen voor een mandaatbetrekking bij een instelling dienen de kandidaten te voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden bepaald in artikel 34 en over minstens één van de onderstaande professionele ervaringen beschikken :

- minstens negen jaar anciënniteit in niveau A of equivalent niveau in de publieke sector
- minstens zes jaar leidinggevende ervaring.

§ 2. Onder leidinggevende ervaring wordt verstaan ervaring inzake het beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privésector.

HOOFDSTUK II. — *De vacantverklaring en de functiebeschrijving*

Art. 466. Elke betrekking die dient ingevuld te worden door een mandaat wordt vacant verklaard door de Regering.

Art. 467. De Regering stelt de functiebeschrijving van het in te vullen mandaat op en voegt er de doelstellingen bedoeld in artikel 464 aan toe.

Art. 468. De Regering kan, wanneer zij de functiebeschrijving zoals voorzien in artikel 467 opstelt één of meerdere proeven definiëren die vervuld moeten worden tijdens het selectiegesprek.

Zij kan een extern bureau aanduiden om de selectiecommissie bij te staan in haar activiteiten.

Art. 469. § 1. De vacante betrekking wordt ter kennis gebracht van het publiek door middel van een oproep tot kandidaten minstens in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd.

In de oproep tot de kandidaten wordt voor elke vacant verklaarde betrekking het volgende vermeld :

1° de termijn bedoeld in § 2 van dit artikel waarbinnen de kandidatuur ingediend moet worden bij de voorzitter van de directieraad;

2° de gegevens die de kandidatuur dient te bevatten bedoeld in § 3 van dit artikel;

3° de adresgegevens van de dienst waar een functiebeschrijving van de te begeven betrekking en de omschrijving van de doeleinden bedoeld in artikel 464 en de gestandaardiseerde CV zoals bedoeld in paragraaf 3 eerste lid verkregen kunnen worden.

§ 2. Enkel de kandidaturen die per aangetekend schrijven verzonden zijn aan de voorzitter van de directieraad van de instelling binnen een termijn van vijftig dagen, worden in aanmerking genomen. Deze termijn gaat in de dag volgend op de bekendmaking van de oproep in het *Belgisch Staatsblad*.

§ 3. Elke kandidatuur bevat :

Art. 464. § 1^{er}. Les objectifs stratégiques assignés à chaque mandataire sont fixés :

- pour un mandat de rang A4 : le directeur général et le directeur général adjoint de l'organisme auquel appartient le mandataire ainsi que le ministre fonctionnellement compétent;
- pour un mandat de rang A4+ et A5 : le Gouvernement sur proposition du(des) ministre(s) fonctionnellement compétent(s); dans les organismes de catégorie B, l'avis du Conseil d'administration ou du Comité de gestion est en outre demandé préalablement.

§ 2. Le Gouvernement fixe les objectifs transversaux communs à tous les mandataires.

§ 3. Au cours de l'exercice du mandat, l'autorité visée aux § 1 et § 2 du présent article peut modifier les objectifs qu'elle a déterminés avant l'attribution dudit mandat afin d'intégrer les éléments contenus dans la déclaration gouvernementale ainsi que les grandes orientations définies par le(s) ministre(s) compétent(s) pour le secteur d'activité.

Ces grandes orientations peuvent être précisées dans une note de politique ou un plan stratégique.

Le mandataire peut également proposer à l'autorité visée aux § 1^{er} et § 2 du présent article des modifications des objectifs visés au § 1^{er}.

Préalablement à toute modification, une concertation a lieu avec le mandataire en fonction.

TITRE II. — *De la sélection, du recrutement et de la désignation des mandataires*

CHAPITRE I^{er}. — *Des conditions d'admissibilité*

Art. 465. § 1^{er}. Pour se porter candidats à un emploi de mandat dans un organisme, les candidats doivent satisfaire aux conditions générales d'admissibilité visées à l'article 34 et attester au moins d'une des expériences professionnelles suivantes :

- compter au moins neuf années d'ancienneté de niveau A ou de niveau équivalent dans le secteur public
- disposer d'une expérience d'au moins six ans dans une fonction dirigeante

§ 2. Par expérience dans une fonction dirigeante on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

CHAPITRE II. — *De la déclaration de vacances et de la description de fonction*

Art. 466. Chaque emploi à pourvoir par mandat est déclaré vacant par le Gouvernement.

Art. 467. Le Gouvernement arrête la description de fonction de l'emploi de mandat à pourvoir et y joint les objectifs visés à l'article 464.

Art. 468. Le Gouvernement peut, lorsqu'il arrête la description de fonction prévue à l'article 467, définir une ou plusieurs épreuves à effectuer lors de l'entretien de sélection.

Il peut désigner un bureau externe pour assister la commission de sélection dans ses activités.

Art. 469. § 1^{er}. La vacance des emplois est portée à la connaissance du public par un appel aux candidats publié au minimum au *Moniteur belge*

L'appel aux candidats mentionne, pour chaque emploi déclaré vacant :

1° le délai visé au § 2 du présent article dans lequel la candidature doit être introduite auprès du président du conseil de direction;

2° les éléments que l'acte de candidature doit contenir et qui sont visés au § 3 du présent article;

3° les coordonnées du service auprès duquel la description de fonction de l'emploi à conférer, les objectifs visés à l'article 464 et le CV standardisé visé au paragraphe 3 peuvent être obtenus.

§ 2. Sont seules prises en considération, les candidatures qui ont été envoyées par lettre recommandée au président du conseil de direction de l'organisme, dans un délai de trente-cinq jours. Ce délai commence à courir le jour qui suit la publication de l'appel au *Moniteur belge*.

§ 3. Tout acte de candidature comporte :

1° een uiteenzetting van de aanspraken en ervaring die de kandidaat laat gelden om voor de betrekking te kandideren via het gebruik van een gestandaardiseerde CV opgesteld door de minister;

2° een beheersplan waarin bepaald wordt op welke manier de kandidaat de doelstellingen, zoals bepaald in artikel 464 beoogt te realiseren.

Op straffe van onontvankelijkheid, dient de kandidaat een kandidaatstelling in per betrekking waarvoor hij zich kandidaat stelt.

HOOFDSTUK III. — *Selectiecommissie*

Art. 470. Met het oog op de toekenning van de mandaatbetrekkingen worden er hiertoe bevoegde selectiecommissies opgericht. De selectiecommissies worden samengesteld in functie van de in te vullen mandaatbetrekkingen en bestaan elk uit ten minste vijf en ten hoogste zeven leden.

De Regering wijst, op voordracht van de minister, de leden van elke selectiecommissie aan telkens als een mandaatbetrekking bedoeld in artikel 460 vacant wordt verklaard en duidt één onder hen aan als voorzitter. De leden van de selectiecommissies beschikken over expertise met betrekking tot de materies die deel uitmaken van de vacante mandaatbetrekking en/of met betrekking tot overheidsmanagement. De aanwijzing van de leden van een selectiecommissie is beperkt tot de selectieprocedure waarvoor zij zijn aangesteld.

Ten hoogste twee derden van de leden van een selectiecommissie behoren tot hetzelfde geslacht.

Wanneer een mandaatfunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van de twee taalrollen, dient een lid van de selectiecommissie de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966. Indien geen van de leden over deze kennis beschikt wordt de commissie bijgestaan door een personeelslid die deze kennis heeft bewezen.

Art. 471. § 1. De minister, voor het geheel van de selectiecommissies :

1° duidt minstens twee effectieve en minstens twee plaatsvervangende secretarissen aan die tot een verschillende taalrol behoren;

2° bepaalt de vergoeding toegekend aan de voorzitter en de leden;

§ 2. De Regering stelt, op voorstel van de minister, het huishoudelijk reglement van de selectiecommissies op .

Art. 472. Geen lid van de commissie mag zetelen wanneer hij zich in een situatie bevindt die ertoe kan leiden dat zijn onpartijdigheid in gevaar wordt gebracht.

De leden van de selectiecommissies zijn gebonden tot geheimhouding omtrent de beraadslagingen en besluiten alsmede aangaande alle informatie waarvan zij kennis zouden hebben gekregen bij het uitvoeren van hun opdracht.

HOOFDSTUK IV. — *De selectieprocedure*

Afdeling 1. — De ontvankelijkheid

Art. 473. § 1. De selectiecommissie wordt gevat door de voorzitter van de directieraad door het indienen van een verzoek om advies bedoeld in artikel 476, eerste lid.

§ 2. In het verzoek om advies dient de termijn vermeld te worden waarbinnen de selectiecommissie zich dient uit te spreken.

Deze termijn mag niet minder bedragen dan zestig dagen na ontvangst van het verzoek door de voorzitter van de selectiecommissie.

§ 3. Het verzoek om advies bevat :

1° de kandidaturen bedoeld in artikel 469;

2° de doelstellingen bedoeld in artikel 464;

3° de functiebeschrijving van de in te vullen betrekking bedoeld in artikel 467.

Art. 474. De selectiecommissie controleert de toelatingsvoorwaarden van de kandidaten.

De kandidaten die niet voldoen aan deze voorwaarden worden van de selectie uitgesloten door een gemotiveerde beslissing van de selectiecommissie. Deze beslissing wordt aan de uitgesloten kandidaten meegedeeld per aangetekend schrijven.

Binnen de tien dagen die volgen op deze officiële kennisgeving kan iedere kandidaat bezwaar aantekenen per aangetekend schrijven aan de voorzitter van de selectiecommissie en kan hij vragen gehoord te worden. De kandidaat kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

1° un exposé des titres et expériences que le candidat fait valoir pour postuler l'emploi avec utilisation d'un CV standardisé dont le modèle est fixé par le ministre;

2° un plan de gestion traduisant la manière dont le candidat entend réaliser les objectifs visés à l'article 464.

Sous peine d'irrecevabilité, un acte de candidature distinct est introduit pour chaque emploi auquel l'intéressé se porte candidat.

CHAPITRE III. — *Commission de sélection*

Art. 470. Il est créé des commissions de sélection compétentes en vue de l'attribution des emplois de mandat. Les commissions de sélection sont composées en fonction des emplois de mandat à attribuer et comprennent, chacune, cinq membres au moins et sept membres au plus.

Le Gouvernement, sur la proposition du ministre, désigne les membres de chacune des commissions de sélection chaque fois qu'un emploi de mandat visé à l'article 460 est déclaré vacant et désigne le président parmi ceux-ci. Les membres des commissions de sélection disposent d'une expertise en rapport avec les matières qui relèvent de l'emploi de mandat à attribuer et/ou en rapport avec le management du secteur public. La désignation des membres des commissions de sélection est limitée à la procédure de sélection pour laquelle ils ont été désignés.

Les deux tiers au plus des membres de chacune des commissions de sélection appartiennent au même sexe.

Lorsqu'une fonction de mandataire est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, un des membres de la commission de sélection doit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966. Si aucun membre de la commission ne remplit cette condition, elle est assistée d'un membre du personnel qui a prouvé cette connaissance.

Art. 471. § 1^{er}. Pour l'ensemble des commissions de sélection, le ministre :

1° désigne au moins deux secrétaires effectifs et au moins deux secrétaires suppléants de rôle linguistique différent;

2° fixe l'allocation accordée au président et aux membres;

§ 2. Le Gouvernement établit, sur la proposition du ministre, le règlement d'ordre intérieur des commissions de sélection.

Art. 472. Aucun membre de la commission ne peut siéger s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité.

Les membres de la commission de sélection sont liés par le secret en ce qui concerne les débats et délibérations ainsi que pour toute information dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leur mission.

CHAPITRE IV. — *De la procédure de sélection*

Section 1^{re}. — De la recevabilité

Art. 473. § 1^{er}. La commission de sélection est saisie par le président du conseil de direction de la demande d'avis visée par l'article 476 alinéa 1^{er}.

§ 2. La demande d'avis adressée à la commission de sélection mentionne le délai dans lequel celui-ci doit se prononcer.

Ce délai ne peut être inférieur à soixante jours à dater de la réception de la demande par le président de la commission de sélection.

§ 3. La demande d'avis comporte :

1° les actes de candidature visé à l'article 469;

2° les objectifs visés à l'article 464;

3° la description de fonction de l'emploi à pourvoir visée à l'article 467.

Art. 474. La commission de sélection vérifie les conditions d'admissibilité des candidats.

Les candidats qui ne satisfont pas à ces conditions sont exclus de la sélection par décision motivée de la commission. Cette décision est notifiée aux candidats exclus par lettre recommandée à la poste.

Dans les dix jours qui suivent cette notification, chaque candidat peut introduire une réclamation par lettre recommandée à la poste auprès du Président de la commission et peut demander à être entendu. Le candidat peut se faire assister par une personne de son choix.

Na onderzoek van het bezwaar doet de selectiecommissie een definitieve uitspraak over de toelaatbaarheid en deelt haar beslissing mee per aangetekend schrijven.

Wanneer de selectiecommissie een uitspraak doet over een bezwaar bedoeld in alinea 3 betreffende de toelatingsvoorwaarden van de kandidaten, begint de termijn voorzien om zijn advies te geven te lopen vanaf de dag waarop de commissie een definitieve uitspraak heeft gedaan over de toelatingsvoorwaarden.

Afdeling 2. — Het selectiegesprek

Art. 475. De selectiecommissie nodigt de kandidaten uit voor een gesprek.

Dit gesprek houdt de proef of de proeven in zoals bedoeld in artikel 468.

Wat betreft de mandaatbetrekkingen van rang A4 hoort de selectiecommissie voor het begin van de gesprekken de mandaathouder van rang A4+ of A5 onder wiens bevoegdheid de materies vallen die afhangen van de betrokken mandaatbetrekking, met betrekking tot de algemene competenties en het functieprofiel van de in te vullen betrekking.

Art. 476. De selectiecommissie geeft een gemotiveerd advies rekening houdend met :

- de functiebeschrijving en de adequaatheid van het profiel van de kandidaat en het resultaat van het gesprek;
- de aanspraken en ervaring die de kandidaat laat gelden;
- de afstemming van het beheersplan op de doelstellingen bedoeld in artikel 464 en de voorstelling van het plan;

Bij het einde van het gesprek en na analyse van hun kandidaatstelling, worden de kandidaten ingeschreven in hetzij groep A "geschikt" hetzij groep B "niet geschikt".

In de groep A worden de kandidaten gerangschikt.

Indien er een ex-aequo is tussen de kandidaten die in groep A "geschikt" ingeschreven worden, wordt diegene behorend tot het geslacht dat voor minder dan een derde vertegenwoordigd is in de eerste twee trappen van de hiërarchie voor de kandidaat van het ander geslacht gerangschikt.

Afdeling 3. — De aanwijzing van de mandaathouders

Art. 477. De Regering duidt de mandaathouder aan onder de kandidaten van groep A. Ze motiveert haar beslissing.

TITEL III. — De bestuursovereenkomst en het operationeel plan

Art. 478. Binnen de twaalf maanden volgend op de eedaflegging van de Regering, stelt de directieraad van een instelling van categorie A in overleg met de functioneel bevoegde minister, een bestuursovereenkomst op. Deze overeenkomst moet de elementen die opgenomen zijn in de regeringsverklaring en de grote beleidslijnen zoals gedefinieerd door de Regering integreren in de werking van de instelling.

Hij bevat onder meer :

- de strategische doelstellingen en de transversale doelstellingen;
- de gedragsregels ten aanzien van het publiek;
- de methodes die toelaten om de verwezenlijking van de doelstellingen te meten en op te volgen;
- Een strategisch personeelsplan dat de gewenste evolutie van de personeelsbehoefte voor de duur van de legislatuur beschrijft, met het oog op de uitvoering van de bestuursovereenkomst;
- Een schatting van de benodigde werkings- en investeringsmiddelen voor de uitvoering van de bestuursovereenkomst.

Art. 479. De bestuursovereenkomst wordt goedgekeurd door de Regering.

Art. 480. De bestuursovereenkomst kan worden aangepast na goedkeuring van de begroting en op basis van een voorstel tot aanpassing opgesteld door de directieraad. Deze aanpassing wordt goedgekeurd door de Regering.

Art. 481. De directieraad stelt een jaarlijks operationeel plan op waarin de initiatieven en concreet te realiseren projecten door de bestuursovereenkomst bedoeld in artikel 478 worden opgenomen.

Après examen de la réclamation, la commission statue définitivement sur l'admissibilité et notifie sa décision par lettre recommandée.

Lorsque la commission statue sur une réclamation visée à l'alinéa 3 concernant les conditions d'admissibilité des candidats, le délai prévu pour rendre son avis commence à courir à partir du jour où la commission s'est prononcée définitivement sur les conditions d'admissibilité

Section 2. — De l'entretien de sélection

Art. 475. La commission de sélection invite les candidats à un entretien.

Cet entretien comporte la ou les épreuves visées à l'article 468.

En ce qui concerne les emplois de mandat de rang A4, la commission de sélection entend avant le début des entretiens le mandataire de rang A4+ ou A5, ayant dans ses attributions les matières relevant de l'emploi de mandat concerné, au sujet des compétences générales et du profil de fonction de l'emploi à pourvoir.

Art. 476. La commission de sélection émet un avis motivé en tenant compte :

- de la description de fonction et de l'adéquation du profil du candidat et du résultat de l'entretien;
- des titres et expériences professionnelles que le candidat fait valoir;
- l'adéquation du plan de gestion avec les objectifs visés à l'article 464 et de la présentation du plan;

Au terme de l'entretien et après analyse de leur candidature, les candidats sont inscrits soit dans le groupe A « apte », soit dans le groupe B « non apte ».

Dans le groupe A, les candidats sont classés.

En cas d'ex-aequo entre les candidats inscrits dans le groupe A « apte », le candidat qui appartient au sexe représenté à moins d'un tiers dans les deux premiers degrés de la hiérarchie est classé avant le candidat de l'autre sexe.

Section 3. — De la désignation des mandataires

Art. 477. Le Gouvernement désigne le mandataire parmi les candidats du groupe A. Il motive sa décision.

TITRE III. — Du contrat d'administration et du plan opérationnel

Art. 478. Dans les douze mois de la prestation du Gouvernement, le conseil de direction d'un organisme de catégorie A élabore, en négociation avec le Ministre fonctionnellement compétent, un contrat d'administration. Ce contrat vise à traduire dans le fonctionnement de l'organisme les éléments contenus dans la déclaration gouvernementale ainsi que les grandes orientations définies par le Gouvernement.

Il reprend en outre :

- les objectifs stratégiques et les objectifs transversaux;
- les règles de conduite vis-à-vis du public;
- les méthodes permettant de mesurer et de suivre le degré de réalisation des objectifs;
- Un plan de personnel stratégique qui décrit l'évolution recherchée des besoins en personnel pour la durée de la législature en vue de réaliser le contrat d'administration;
- Une estimation des moyens de fonctionnement et d'investissement nécessaires pour réaliser le contrat d'administration.

Art. 479. Le contrat d'administration est approuvé par le Gouvernement.

Art. 480. Le contrat d'administration peut être adapté après approbation du budget et sur base d'un projet d'adaptation établi par le conseil de Direction. L'adaptation est approuvée par le Gouvernement.

Art. 481. Le conseil de direction établit le plan opérationnel annuel qui décrit les initiatives et les projets concrets à réaliser par le contrat d'administration visé à l'article 478 .

Art. 482. Elk jaar deelt de directieraad de stand van zaken van de uitvoering van de bestuursovereenkomst mee aan de Regering.

TITEL IV. — Administratieve en geldelijke situatie

HOOFDSTUK 1. — Administratieve situatie

Afdeling 1. — De aard van de arbeidsrelatie

Art. 483. De mandaathouder die, op het ogenblik van zijn mandaat-aanwijzing, geen ambtenaar is van het ministerie of een instelling van openbaar nut vertegenwoordigd binnen het Sectorcomité XV, sluit een arbeidsovereenkomst met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vertegenwoordigd door haar regering.

De overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde termijn. Onverminderd de toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd om een ernstige fout bestaande uit een ernstige tekortkoming van de mandaathouder die elke professionele samenwerking tussen de instelling en de mandaathouder onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt of wanneer het mandaat een einde neemt bij vrijwillig ontslag, afwezigheid wegens ziekte voor meer dan zes maanden, na een ongunstige evaluatie zoals bedoeld in artikel 502, § 1 of bij niet hernieuwing van het mandaat zoals bedoeld in artikel 502 § 2, alinea 3 en 4.

Afdeling 2. — De uitoefening van het mandaat

Art. 484. De mandaathouder oefent het mandaat daadwerkelijk uit.

In geval hij het mandaat niet kan uitoefenen wegens langdurige ziekte of zwangerschapsverlof of schorsing in het belang van de dienst, kan de Regering de voortzetting ervan voor maximaal zes maanden aan een ander personeelslid toevertrouwen.

Art. 485. De mandaathouder oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat kan hij :

1° geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, uitgezonderd als dit het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte betreft;

2° geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen, om een ambt uit te oefenen in het kabinet van een minister of om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke fractie

3° geen politiek verlof krijgen;

4° geen verlof krijgen voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst;

5° geen verlof krijgen voor opleiding;

6° geen verlof krijgen om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps burgerlijke veiligheid als vrijwillige indienstnemer bij dit korps of om cursussen bij te wonen van de school van het korps voor civiele bescherming

7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;

8° geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid, met de vierdagenweek en halftijds te werken vanaf 50 of 55 jaar;

9° geen verlof krijgen voor persoonlijke aangelegenheden;

10° geen verlof krijgen om ter beschikking gesteld te worden van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België;

11° geen ouderschapsverlof krijgen buiten de loopbaanonderbreking.

HOOFDSTUK II. — Geldelijke situatie

Art. 486. De mandaathouder wordt de schaal toegewezen die overeenstemt met de uitoefende functie.

Art. 482. Chaque année, le conseil de direction communique un état de la mise en œuvre du contrat d'administration au Gouvernement.

TITRE IV. — Situation administrative et pécuniaire

CHAPITRE I^{er}. — De la situation administrative

Section 1^{re}. — De la nature de la relation de travail

Art. 483. Le mandataire qui, au moment de sa désignation à un mandat, n'est pas agent du ministère ou d'un organisme d'intérêt public représenté au sein du comité de Secteur XV, conclut un contrat de travail avec la Région de Bruxelles-Capitale, représentée par son gouvernement.

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Sans préjudice de l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est résilié en cas de faute grave constitutive d'un motif grave du mandataire qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'organisme et le mandataire ou lorsque le mandat prend fin en cas de démission volontaire, d'absence pour congé de maladie de plus de six mois, après une évaluation "défavorable" visée à l'article 502, § 1^{er} ou en cas de non-renouvellement du mandat, visé à l'art. 502 § 2, alinéa 3 et 4.

Section 2. — De l'exercice du mandat

Art. 484. Le mandataire exerce effectivement le mandat.

Dans le cas où il ne peut pas exercer le mandat pour cause de maladie de longue durée ou de congé de maternité ou de suspension dans l'intérêt du service, le Gouvernement peut confier temporairement le mandat à un autre membre du personnel pour une durée de six mois au maximum.

Art. 485. Le mandataire exerce sa tâche à temps plein.

Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle sauf si celle-ci vise le congé parental, les soins palliatifs et les soins en cas de maladie grave;

2° un congé pour présenter sa candidature aux élections, pour détachement auprès d'un cabinet ministériel ou pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu;

3° un congé politique;

4° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public;

5° un congé de formation

6° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps ou suivre les cours de l'école du corps de la protection civile;

7° un congé pour mission d'intérêt général;

8° l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, dans le cadre de la semaine de quatre jours et dans le cadre du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;

9° un congé pour convenances personnelles;

10° un congé pour être mis à disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique;

11° un congé parental hors de l'interruption de carrière.

CHAPITRE II. — De la situation pécuniaire

Art. 486. Le mandataire se voit attribuer l'échelle du rang correspondant à la fonction exercée.

Art. 487. De mandaathouder heeft geen recht op een uitmuntendheidstoelage of op een projecttoelage.

Art. 488. § 1. De ambtenaar die houder is van een mandaat, ontvangt een mandaatpremie waarvan het jaarlijks bedrag gelijk is aan :

1° voor de ambtenaren van rang A5 en A4+ : 3.000 euro;

2° voor de ambtenaren van rang A4 : 2.000 euro;

De mandaatpremie wordt maandelijks uitbetaald onder dezelfde voorwaarden als de wedde. Ze wordt gekoppeld aan de spilindex 138,01.

§ 2. Indien de vermelding “gunstig” zoals bedoeld in artikel 486 hem werd toegekend, wordt de mandaatpremie van de mandaathouder verdubbeld voor de periode op welke de evaluatie betrekking heeft.

De verdubbeling van de mandaatpremie wordt aan de mandaathouders in éénmaal betaald binnen de drie maanden na de evaluatie.

HOOFDSTUK III. — *Graadanciënniteit*

Art. 489. De graadanciënniteit van de mandaathouder is gelijk aan zijn anciënniteit in de graad die hij bekleedde voor zijn aanstelling. De duur van het mandaat wordt meegerekend in zijn dienstanciënniteit, graadanciënniteit en geldelijke anciënniteit.

HOOFDSTUK IV. — *Overplaatsing van de ambtenaren*

Art. 490. Vanaf zijn eerste gunstige evaluatie bedoeld in artikel 502 wordt de ambtenaar van een andere instelling of het Ministerie van het Brussels hoofdstedelijk Gewest die is aangesteld als mandaathouder ambtshalve overgeplaatst naar de instelling waar hij zijn mandaat uitoefent.

Deze overplaatsing geschiedt met terugwerkende kracht tot de datum van zijn aanstelling als mandaathouder.

De Regering vaardigt een individueel besluit uit. Een kopie wordt ter informatie verstuurd naar de instelling van oorsprong.

Art. 491. De ambtenaar van een openbaar dienst van het Rijk, van een Gemeenschap of van een andere Gewest die als mandaathouder aangesteld is, is eveneens ambtshalve overplaatst aan dezelfde voorwaarden bedoeld in artikel 490.

Art. 492. De overgeplaatste ambtenaar behoudt de administratieve en geldelijke anciënniteit die hij verworven had voor zijn overplaatsing.

TITEL V. — *De evaluatie*

HOOFDSTUK 1. — *Evaluatiecommissie*

Art. 493. Met het oog op de evaluatie van de mandaathouders bedoeld in artikel 460 wordt er een evaluatiecommissie opgericht. De evaluatiecommissie bestaat uit zeven leden die beschikken over expertise met betrekking tot overheidsmanagement en die niet behoren tot diensten die ressorteren onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De Regering kan een extern bureau aanduiden om de evaluatiecommissie bij te staan in haar opdracht.

De Regering wijst, op voordracht van de minister, de leden van de evaluatiecommissie aan alsook de voorzitter en de ondervoorzitter onder hen. De voorzitter en de ondervoorzitter behouren tot een verschillende taalrol. De Regering wijst eveneens op voordracht van de minister zeven plaatsvervangende leden aan die beantwoorden aan dezelfde criteria als de effectieve leden. Wanneer één van de leden afwezig of verhinderd is, wijst de voorzitter het plaatsvervangend lid aan dat hem zal vervangen. Wanneer de voorzitter afwezig is, komt het voorzitterschap toe aan de ondervoorzitter.

De leden worden aangesteld voor een periode van vijf jaar. Hun aanwijzing is hernieuwbaar

Ten hoogste twee derden van de leden van de evaluatiecommissie behoren tot hetzelfde geslacht.

Art. 487. Le mandataire n'a pas droit à une prime d'excellence ni à une prime de projet.

Art. 488. § 1^{er}. L'agent détenteur d'un mandat, reçoit une prime de mandat dont le montant annuel s'élève à :

1° pour les agents du rang A5 et A4+ : 3.000 euro;

2° pour les agents du rang A4 : 2.000 euro .

La prime de mandat est payée mensuellement aux mêmes conditions que le traitement. Elle est liée à l'indice-pivot 138,01.

§ 2. Si la mention « favorable » visée à l'article 486 lui a été attribuée, la prime de mandat du mandataire est doublée pour la période sur laquelle porte l'évaluation.

Le doublement de la prime mandataire est payé en un versement dans les trois mois qui suivent l'évaluation.

CHAPITRE III. — *De l'ancienneté*

Art. 489. L'ancienneté de grade de l'agent détenteur du mandat est égale à son ancienneté dans le grade qu'il portait avant son affectation. La durée du mandat est comptabilisée dans ses anciennetés de service, de grade et pécuniaire.

CHAPITRE IV. — *Du transfert des agents*

Art. 490. A partir de sa première évaluation favorable visée à l'article 502 l'agent d'un autre organisme ou du Ministère de la Région Bruxelles-Capitale qui est désigné comme mandataire est transféré d'office dans l'organisme dans lequel il exerce son mandat.

Ce transfert s'opère à titre rétroactif à la date de sa désignation comme mandataire.

Le Gouvernement prend un arrêté individuel. Une copie est envoyée pour information dans l'organisme d'origine.

Art. 491. L'agent désigné comme mandataire issu d'un service public de l'Etat, d'une Communauté ou d'une autre Région est également transféré d'office aux mêmes conditions que celles visées à l'article 490.

Art. 492. L'agent transféré conserve son ancienneté administrative et pécuniaire qu'il a acquise avant son transfert.

TITRE V. — *De l'évaluation*

CHAPITRE 1^{er}. — *Commission d'évaluation*

Art. 493. Il est créé une commission d'évaluation chargée de l'évaluation des titulaires de mandat visée à l'article 460. La commission d'évaluation est composée de sept membres qui disposent d'une expertise en rapport avec le management du secteur public et qui ne ressortissent pas aux services qui relèvent de la Région de Bruxelles-Capitale. Le Gouvernement peut désigner un bureau externe pour assister la commission d'évaluation dans ses missions.

Le Gouvernement, sur la proposition du ministre, désigne les membres de la commission d'évaluation ainsi que le président et le vice-président parmi ceux-ci. Le président et le vice-président sont de rôle linguistique différent. Le Gouvernement désigne également sur proposition du ministre sept membres suppléants qui répondent aux mêmes critères que les membres effectifs. En cas d'absence ou d'empêchement d'un membre, un suppléant est désigné par le président. En cas d'absence du président, la présidence est attribuée au vice-président.

Les membres sont désignés pour une période de cinq ans. Leur désignation est renouvelable.

Les deux tiers au plus des membres appartiennent au même sexe.

De minister duidt minstens twee effectieve en minstens twee plaatsvervangende secretarissen aan van verschillende taalrol om de evaluatiecommissie bij te staan.

De minister bepaalt de vergoeding toegekend aan de voorzitter en de leden van de evaluatiecommissie.

De Regering, op voorstel van de minister, stelt het huishoudelijk reglement van de evaluatiecommissies op.

Geen lid van de evaluatiecommissie mag zetelen wanneer hij zich in een situatie bevindt die ertoe kan leiden dat zijn onpartijdigheid in gevaar wordt gebracht.

De leden van de evaluatiecommissie zijn gebonden tot geheimhouding omtrent de beraadslagingen en besluiten alsmede aangaande alle informatie waarvan zij kennis zouden hebben gekregen bij het uitvoeren van hun opdracht.

HOOFDSTUK II. — *Het verloop van de evaluatie*

Afdeling 1. — Voorwerp van evaluatie

Art. 494. De evaluatie betreft :

- De realisatie van de doelstellingen voorzien in artikel 464;
- De manier waarop de doelstellingen al dan niet bereikt zijn.

Afdeling 2. — De voorbereiding van het evaluatiegesprek

Art. 495. De mandaathouder stelt in voorbereiding van elk evaluatiegesprek een verslag op waarin hij de mate waarin de doelstellingen bereikt zijn alsook de middelen die gehanteerd werden, gedetailleerd beschrijft. De mandaathouder kan het resultaat van een 360° evaluatie aan het verslag toevoegen.

De minister legt het model van de hierboven genoemde verslagen vast.

Art. 496. De evaluatiecommissie neemt kennis van het verslag opgesteld door de mandaathouder.

Art. 497. Voor het evaluatiegesprek van de mandaathouder van rang A5 en van rang A4+, wint de evaluatiecommissie het advies in van de bevoegde minister.

Voor het evaluatiegesprek van de mandaathouder van rang A4, wint ze het advies in van de bevoegde minister(s) en van de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal, voor wat betreft de realisatie van de transversale en strategische doelstellingen bedoeld in artikel 464.

Art. 498. De evaluatiecommissie nodigt vervolgens de mandaathouder voor een gesprek uit. Bij deze gelegenheid maakt zij aan de betrokkene de adviezen verzameld conform artikel 497 over.

Art. 499. De evaluatiecommissie houdt rekening met de eventuele verandering van de doelstellingen met toepassing van artikel 464 § 3.

Afdeling 3. — Het evaluatieverslag en de vermelding

Art. 500. Na het evaluatiegesprek stelt de evaluatiecommissie een evaluatieverslag op en stelt een vermelding vast.

Het evaluatieverslag wordt tegen ontvangstbewijs overgemaakt aan de mandaathouder.

Art. 501. De vermelding "gunstig" wordt toegekend aan de mandaathouder wanneer hij de doelstellingen die hem werden toegewezen bereikt heeft, wanneer zijn bijdrage bij het behalen van deze doelstellingen bewezen is.

De vermelding "voldoende" wordt toegekend aan de mandaathouder wanneer hij zijn doelstellingen gedeeltelijk bereikt heeft, maar er substantiële verbeteringen dienen te worden aangebracht teneinde de aan hem toevertrouwde managementopdracht op een optimale en volmaakte manier te kunnen uitoefenen of wanneer zijn persoonlijke bijdrage bij het behalen van deze doelstellingen beperkt bleef.

Le ministre désigne au moins deux secrétaires effectifs et au moins deux secrétaires suppléants de rôle linguistique différent pour assister la commission d'évaluation.

Le ministre fixe l'allocation accordée au président et aux membres de la commission d'évaluation.

Le Gouvernement établit, sur la proposition du ministre, le règlement d'ordre intérieur des commissions d'évaluation.

Aucun membre de la commission d'évaluation ne peut siéger s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité.

Les membres de la commission d'évaluation sont liés par le secret en ce qui concerne les débats et délibérations ainsi que pour toute information dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leur mission.

CHAPITRE II. — *Du déroulement de l'évaluation*

Section 1^{re}. — Objet de l'évaluation

Art. 494. L'évaluation porte sur :

- La réalisation des objectifs visés à l'article 464;
- La manière dont ces objectifs ont ou non été atteints.

Section 2. — De la préparation de l'entretien d'évaluation

Art. 495. En préparation de chaque entretien d'évaluation, le mandataire rédige un rapport détaillant dans quelle mesure les objectifs qui lui sont assignés sont atteints et les moyens qui ont été mis en œuvre pour y parvenir. Le mandataire peut joindre à ce rapport le résultat d'une évaluation à 360°.

Le ministre arrête le modèle des rapports susmentionnés.

Art. 496. La commission d'évaluation prend connaissance du rapport rédigé par le mandataire.

Art. 497. Avant l'entretien d'évaluation du mandataire de rang A5 et du rang A4+, la commission d'évaluation recueille l'avis du ministre fonctionnellement compétent.

Avant l'entretien d'évaluation du mandataire du rang A4, elle recueille l'avis du ou des ministres compétents et du directeur général et du directeur général adjoint, en ce qui concerne la réalisation des objectifs transversaux et stratégiques visés à l'article 464.

Art. 498. La commission d'évaluation invite ensuite le mandataire à un entretien d'évaluation. A cette occasion il transmet à l'intéressé les avis récoltés conformément à l'article 497.

Art. 499. La commission d'évaluation tient compte du changement éventuel des objectifs en application de l'article 464 § 3.

Section 3. Du rapport d'évaluation et de la mention

Art. 500. A l'issue de l'entretien d'évaluation, la commission d'évaluation rédige un rapport d'évaluation et arrête une mention.

Le rapport d'évaluation est transmis, contre accusé de réception, au mandataire.

Art. 501. La mention « favorable » est attribuée au mandataire lorsque celui-ci a atteint les objectifs qui lui sont assignés, que sa contribution à l'atteinte de ces objectifs est avérée.

La mention « satisfaisant » est attribuée au mandataire lorsque celui-ci a partiellement réalisé ses objectifs mais que des améliorations substantielles doivent être apportées en vue d'exercer la mission de gestion confiée de façon optimale et complète ou que sa contribution personnelle à l'atteinte de ces objectifs est limitée.

De vermelding "ongunstig" wordt toegekend aan de mandaathouder wanneer de evaluatie aantoonbaar dat de werking van de mandaathouder niet het verwachte niveau haalt of wanneer de toegewezen doelstellingen niet bereikt werden of wanneer deze doelstellingen niet op een optimale manier bereikt werden of wanneer zijn persoonlijke bijdrage aan het behalen van de doelstellingen zeer gering is.

In haar evaluatie moet de evaluatiecommissie rekening houden met onvoorziene omstandigheden of omstandigheden, die het geheel of gedeeltelijk realiseren van de vastgestelde doelstellingen onmogelijk hebben gemaakt.

Art. 502. § 1. Een eerste evaluatie heeft plaats twee jaar na het begin van het mandaat.

Indien bij deze evaluatie de vermelding "ongunstig" wordt verkregen, heeft een bijkomende evaluatie plaats binnen een termijn van zes maanden na deze eerste evaluatie.

Als de bijkomende evaluatie van de mandaathouder eveneens "ongunstig" is wordt zijn mandaat definitief beëindigd en kan hij niet deelnemen aan een nieuwe aanwijzingsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

§ 2. Een tweede evaluatie heeft plaats zes maanden voor het einde van het mandaat.

Indien op het einde van deze tweede evaluatie de mandaathouder de vermelding "gunstig" verkrijgt, dan kan de Regering zijn mandaat verlengen zonder dat er wordt overgegaan tot een nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt. De mandaathouder stelt, bij de hernieuwing van zijn mandaat, een beheersplan op zoals bedoeld in artikel 469 § 3 dat rekening houdt met de te bereiken doelstelling vastgelegd door de overheid.

Indien de mandaathouder de vermelding "voldoende" verkrijgt, dan wordt zijn mandaat niet verlengd maar kan hij deelnemen aan een nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

Indien de mandaathouder de vermelding "ongunstig" verkrijgt, dan wordt zijn mandaat definitief beëindigd en kan hij niet deelnemen aan de nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

Afdeling 4. — Beroepsprocedure

Art. 503. De mandaathouder die niet akkoord gaat met de vermelding "voldoende" of "ongunstig" beschikt over veertien dagen vanaf de betekening van zijn evaluatie om schriftelijk beroep in te dienen bij de Regering.

De betekeningen en de termijnen bedoeld in dit artikel worden geregeld volgens dezelfde bepalingen als die bedoeld in artikel 300, § 2.

De Regering spreekt zich uit over het beroep van een mandaathouder.

Art. 504. De Regering moet zich uitspreken binnen de zestig dagen na ontvangst van het verzoekschrift.

De mandaathouder wordt op zijn verzoek gehoord. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

TITEL VI. — Einde van het mandaat

HOOFDSTUK I. — Beëindiging van het mandaat van rechtswege

Art. 505. Onverminderd artikel 507, eindigt het mandaat na afloop van de vastgestelde duur zoals bepaald in artikel 462 of wanneer de mandaathouder de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

HOOFDSTUK II. — Vroegtijdige beëindiging

Art. 506. Het mandaat neemt vervroegd een einde in geval van schorsing in het belang van de dienst voor meer dan zes maanden, in geval van ononderbroken afwezigheid wegens langdurige ziekte van meer dan zes maanden, in geval van terugzetting in graad, in geval van ambtshalve ontslag, in geval van afzetting of door het vrijwillig ontslag van de mandaathouder.

La mention « défavorable » est attribuée au mandataire lorsqu'il ressort de l'évaluation que le fonctionnement du mandataire est inférieur au niveau attendu ou que les objectifs assignés n'ont pas été atteints ou que la manière d'atteindre ces objectifs n'a pas été optimale ou que sa contribution personnelle à l'atteinte des objectifs est faible.

Dans son évaluation, la commission d'évaluation doit tenir compte des circonstances imprévisibles ou indépendantes, qui ont rendu impossible la réalisation totale ou partielle des objectifs fixés.

Art. 502. § 1^{er}. Une première évaluation a lieu deux ans après le début du mandat.

Au cas où cette évaluation se termine par la mention « défavorable », une évaluation complémentaire a lieu dans un délai de six mois après la date de la notification de cette première évaluation.

Si la mention attribuée au mandataire à l'issue de l'évaluation complémentaire est « défavorable », son mandat prend fin définitivement et il ne peut participer à une nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

§ 2. Une seconde évaluation a lieu six mois avant la fin du mandat.

Si, à l'issue de cette seconde évaluation, la mention attribuée au mandataire est « favorable », le Gouvernement peut renouveler son mandat sans qu'il soit procédé à une nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe. Le mandataire établit, à l'occasion du renouvellement de son mandat, un plan de gestion tel que visé à l'article 469 § 3, qui tient compte des objectifs à atteindre fixés par l'autorité.

Si la mention attribuée au mandataire est « satisfaisant », son mandat n'est pas renouvelé mais il peut participer à la nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

Si la mention attribuée au mandataire est « défavorable », son mandat prend fin définitivement et il ne peut participer à la nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

Section 4. Des voies de recours

Art. 503. Le mandataire qui ne peut marquer son accord sur la mention « satisfaisant » ou « défavorable » dispose de quatorze jours à partir de la notification de son évaluation pour introduire un recours écrit auprès du Gouvernement.

Les notifications et les délais visés au présent article sont régis selon les mêmes règles que celles visées à l'article 300, § 2.

Le Gouvernement statue sur le recours d'un mandataire.

Art. 504. Le Gouvernement doit se prononcer dans les soixante jours de la réception de la requête.

A sa demande, le mandataire est entendu. Il peut se faire assister par la personne de son choix.

TITRE VI. — De la fin de mandat

CHAPITRE I^{er}. — De la fin de mandat de plein droit

Art. 505. Sans préjudice de l'article 507, le mandat prend fin à l'expiration de la durée fixée à l'article 462 ou lorsque le mandataire atteint l'âge légal de la pension.

CHAPITRE II. — De la fin anticipée

Art. 506. Le mandat prend fin de manière anticipée en cas de suspension dans l'intérêt du service pendant plus de six mois, en cas d'absence ininterrompue pour cause de maladie de longue durée de plus de six mois, en cas de rétrogradation en cas de démission d'office, en cas de révocation, ou par la démission volontaire du mandataire.

In geval van vrijwillig ontslag door de mandaathouder, is een opzegging van zes maanden vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden.

Art. 507. Indien de evaluatie bedoeld in artikel 503, § 1, 3° lid leidt tot een vermelding "ongunstig", dan neemt het mandaat een einde op de eerste dag van de maand die volgt op de toekenning van deze vermelding.

HOOFDSTUK III. — *De graad en de schaal na het mandaat*

Art. 508. De ambtenaar van wie mandaat niet wordt verlengd, herneemt de laatste graad waarin hij werd benoemd.

Art. 509. De ambtenaren van wie het mandaat, na een mandaatperiode van vijf opeenvolgende jaren, verstreken is, genieten respectievelijk de weddeschaal A400, als ze op het einde van hun mandaat titularis zijn van een rang A5 of A4+ en de weddeschaal A310, als ze op het einde van hun mandaat titularis zijn van de rang A4.

De ambtenaren bedoeld in het eerste lid van wie het mandaat, na een mandaatperiode van tien opeenvolgende jaren, verstreken is, blijven hun weddeschaal, die zij genoten op het einde van hun mandaat, genieten.

De eerste twee leden van dit artikel zijn niet van toepassing als het mandaat verstrijkt ten gevolge van een terugzetting in graad.

De mandaatperiodes waarvoor een negatieve evaluatie werd verkregen, komen niet in aanmerking voor de berekening bedoeld in de eerste twee leden van dit artikel.

Art. 510. De mandaathouder die geen ambtenaar is, en van wie het mandaat een einde neemt, krijgt een opzegvergoeding overeenkomstig het arbeidsrecht. Deze vergoeding bedraagt minstens het equivalent van zes maanden bezoldiging. Bij een ernstige tekortkoming wordt hij echter zonder opzeggingstermijn of opzegvergoeding ontslagen.

BOEK V. — OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

TITEL 1. — *Opheffingsbepalingen*

Art. 511. Wordt opgeheven voor wat betreft de ambtenaren die onderworpen zijn aan dit besluit, het Koninklijk Besluit van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve toestand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen, die in vreedstijd militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden.

Art. 512. Opgeheven worden voor wat betreft de ambtenaren op wie dit statuut van toepassing is :

1° Het besluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering van 26 september 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gewijzigd door de besluiten van 26 september 2002, 3 oktober 2002, 30 april 2003, 3 juli 2003, 25 september 2003, 24 maart 2005, 16 juni 2005, 23 februari 2006, 7 december 2006, 26 april 2007, 3 mei 2007, 6 september 2007, 8 november 2007, 21 november 2008, 27 november 2008, 4 juni 2009, 3 december 2009, 4 februari 2010, 23 juni 2010, 3 februari 2011, 12 mei 2011, 22 september 2011, 15 december 2011, 24 mei 2012 en 1 juni 2012;

In afwijking van het vorig lid wordt voormeld besluit van 26 september 2002 voor wat betreft de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest slechts ingetrokken vanaf het ogenblik waarop de beslissingen in werking treden die aan zijn ambtenaren een eigen administratief statuut en bezoldigingsregeling toekennen.

In afwijking van het eerste lid, en onverminderd gunstiger bepalingen behoudt artikel 445 van het besluit van 26 september 2002 zijn uitwerking ten gunste van ambtenaren die op 1 maart 2001 voldeden aan de voorwaarden waarin deze overgangsbepaling voorziet.

En cas de démission volontaire, un préavis de six mois est requis. Ce délai peut être réduit de commun accord

Art. 507. Si l'évaluation visée à l'article 503, § 1, 3° alinéa conduit à une mention " défavorable", le mandat prend fin le premier jour du mois qui suit celui de l'attribution de la mention.

CHAPITRE III. — *Du grade et de l'échelle après le mandat*

Art. 508. L'agent dont le mandat prend fin, reprend le dernier grade dans lequel il est nommé.

Art. 509. Les agents dont le mandat prend fin après une période de mandat de cinq années consécutives, bénéficient respectivement de l'échelle A400, s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat de rang A5, A4+, et de l'échelle A310, s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat du rang A4.

Les agents visés à l'alinéa 1^{er} dont le mandat prend fin après une période de mandat de dix années consécutives, conservent le bénéfice de leur échelle barémique dont ils bénéficiaient à la fin de leur mandat.

Les deux premiers alinéas du présent article ne sont pas d'application lorsque le mandat prend fin à la suite d'une rétrogradation.

Les périodes de mandat auxquelles correspondent une évaluation négative ne sont pas prises en compte dans le calcul visés dans les deux premiers alinéas du présent article.

Art. 510. Le mandataire dont le mandat prend fin et qui n'est pas un agent reçoit une indemnité de rupture conformément au droit du travail. Cette indemnité s'élève au moins à 6 mois de traitement. En cas de faute grave, il est licencié sans préavis ou indemnité de rupture.

LIVRE V. — DISPOSITIONS ABROGATOIRES, TRANSITOIRES ET FINALES

TITRE I^{er}. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 511. Est abrogé en ce qui concerne les agents soumis au présent arrêté l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 fixant la position administrative de certains agents des administrations de l'Etat qui accomplissent, en temps de paix, des prestations militaires ou des services en exécution de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience.

Art. 512. Sont abrogés en ce qui concerne les agents soumis au présent statut :

1° L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, modifié par les arrêtes des 26 septembre 2002, 3 octobre 2002, 30 avril 2003, 3 juillet 2003, 25 septembre 2003, 24 mars 2005, 16 juin 2005, 23 février 2006, 7 décembre 2006, 26 avril 2007, 3 mai 2007, 8 novembre 2007, 21 novembre 2008, 27 novembre 2008, 4 juin 2009, 3 décembre 2009, 4 février 2010, 23 juin 2010, 3 février 2011, 12 mai 2011, 22 septembre 2011, 15 décembre 2011, 24 mai 2012 et 1^{er} juin 2012;

En dérogation à l'alinéa précédent, l'arrêté susmentionné du 26 septembre 2002 n'est abrogé, pour ce qui concerne le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, qu'à partir du moment où entreront en vigueur les décisions octroyant à ses agents un statut administratif et pécuniaire propre.

En dérogation de l'alinéa premier, et sans préjudice de dispositions plus favorables, les effets de l'article 445 de l'arrêté du 26 septembre 2002 sont maintenus en faveur des agents remplissant le 1^{er} mars 2001 les conditions fixées par cette disposition transitoire.

2° Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 april 2007 ten einde de voorwaarden te bepalen waaronder de mandatarissen bij de instellingen van openbaar nut worden aangewezen, ter uitvoering van artikel 31 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 september 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

3° Het Besluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering van 3 oktober 2002 tot vaststelling van de wijze waarop de ambtenaren die behoren tot het ministerie en sommige openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een mandaat kunnen opnemen bij een instelling van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

4° Het Besluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering van 3 oktober 2002 tot vaststelling van de wijze waarop de ambtenaren die behoren tot sommige openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een mandaat kunnen opnemen bij het ministerie

Art. 513. Elke reglementaire bepaling die niet uitdrukkelijk wordt opgeheven door de artikelen 511 en 512 is niet van toepassing op de ambtenaren van de instelling indien zij in strijd is met de bepalingen van dit besluit.

TITEL II. — *Overgangsbepalingen*

Art. 514. Tot aan de opmaak van het eerste personeelsplan, zoals bedoeld in artikel 18, worden vacante functies voorzien in het in voege zijnde organiek kader, ingevuld volgens de bepalingen van dit besluit.

Art. 515. De procedures waarvoor de bevoegde gemeenschappelijke beroepscommissie inzake ambtenarenzaken gevat is voor de inwerkingtreding van onderhavig besluit, blijven onderworpen aan de reglementaire bepalingen die van toepassing waren op het ogenblik dat de commissie aanhangig gemaakt werd.

Art. 516. De aanwervingsprocedures voor de functie(s) die vacant verklaard werd(en) voor de inwerkingtreding van onderhavig besluit worden voortgezet op basis van de bepalingen die op deze procedure van toepassing waren voor deze datum.

Art. 517. De ambtenaren van wie de stage aanvang voor de inwerkingtreding van onderhavig besluit, zijn onderworpen aan de statutaire bepalingen die van toepassing waren op het ogenblik van de toelating tot de stage, met uitzondering van de onmiddellijke toepassing van de artikelen 54 en 67.

Art. 518. De lopende procedures betreffende de loopbaan door bevordering in graad of door bevordering tot een expert van hoog niveau voor de inwerkingtreding van dit besluit zijn onderworpen aan de statutaire bepalingen die van toepassing waren op het ogenblik dat de functie vacant verklaard werd.

Art. 519. In het kader van de bevordering door overgang naar een hoger niveau bedoeld in de artikelen 104 en volgende, de ambtenaren die geslaagd zijn van een vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau, georganiseerd voor de inwerkingtreding van onderhavig besluit zijn vrijgesteld van de proeven georganiseerd in het kader van de instapkaartmodule en de generieke module voor het niveau voor welke zij geslaagd zijn.

Art. 520. De ambtenaren die geslaagd zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit, voor de eerste twee vergelijkende examens met een eliminatoir karakter, georganiseerd in het kader van de bevordering door overgang naar een hoger niveau van het niveau A, zijn vrijgesteld voor de proeven betreffende de instapkaartmodule.

Art. 521. Voor de versnelde functionele loopbaan, het programma van de vrijwillige beroepsvorming dat werd begonnen voor de inwerkingtreding van dit besluit wordt beschouwd als equivalent aan het professioneel ontwikkelingsplan bedoeld in artikel 111.

Art. 522. De hogere functies, toegekend voor de inwerkingtreding van dit besluit worden verlengd en vervallen ten laatste twaalf maand na deze inwerkingtreding.

2° L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 avril 2007 fixant les modalités de désignation de mandataires dans les organismes d'intérêt public, en exécution de l'article 31 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale;

3° L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 octobre 2002 fixant les modalités selon lesquelles les agents qui relèvent du ministère ou de certains organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale peuvent recevoir un mandat dans un organisme d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale

4° L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 octobre 2002 fixant les modalités selon lesquelles les agents qui relèvent de certains organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale peuvent recevoir un mandat au ministère

Art. 513. Toute disposition réglementaire qui n'est pas expressément abrogée par les articles 511 et 512 ne s'applique pas aux agents de l'organisme si elle est en contradiction avec des dispositions du présent arrêté.

TITRE II. — *Dispositions transitoires*

Art. 514. Jusqu'à l'établissement du premier plan du personnel visé à l'article 18, les emplois vacants, prévus au cadre organique en vigueur seront pourvus selon les dispositions du présent arrêté.

Art. 515. Les procédures dont la commission de recours commune compétente en matière de fonction publique est saisie avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, restent soumises aux dispositions réglementaires qui étaient d'application au moment de la saisine de la commission.

Art. 516. Les procédures de recrutement pour lesquelles le ou les emplois ont été déclarés vacants avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date.

Art. 517. Les agents dont le stage a débuté avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont soumis aux dispositions statutaires en vigueur à la date de l'admission au stage, sans préjudice de l'application immédiate des articles 54 et 67.

Art. 518. Les procédures relatives à la carrière par avancement en grade ou par promotion à un emploi d'expert de haut niveau en cours avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont soumises aux dispositions statutaires en vigueur à la date de la déclaration de vacances des emplois.

Art. 519. Dans le cadre de la promotion par accession au niveau supérieur visée aux articles 104 et suivants, les agents lauréats d'un concours d'accession au niveau supérieur organisé avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont dispensés des épreuves relatives au module de carte d'accès et au module générique pour le niveau dans lequel ils sont lauréats.

Art. 520. Les agents ayant réussi les deux premières épreuves à caractère éliminatoire lors d'un concours d'accession au niveau supérieur de niveau A organisé avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont dispensés de l'épreuve relative au module de carte d'accès.

Art. 521. Pour la carrière fonctionnelle accélérée, le programme de formation professionnelle volontaire entamé avant l'entrée en vigueur du présent arrêté est considéré comme équivalent au plan de développement professionnel visé à l'article 111.

Art. 522. Les fonctions supérieures accordées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont prolongées et expirent au plus tard douze mois après ladite entrée en vigueur.

Art. 523. De functies die open zijn voor vrijwillige mutatie door middel van interne oproep, opengesteld voor de inwerkingtreding van dit besluit zijn onderworpen aan de statutaire bepalingen die van toepassing waren op het ogenblik dat de interne oproep werd gedaan door het HRM aan de ambtenaren van de instelling.

Indien geen enkele kandidaat aan de eisen van de functie beantwoordt, wordt een einde gesteld aan de lopende procedure. Vanaf de opmaak van het proces-verbaal tot vaststelling van de afwezigheid van kandidaten, kan de open functie ingevuld worden overeenkomstig de bepalingen van dit besluit.

Art. 524. De evaluatieperiodes, lopende op de dag die de inwerkingtreding van het dit besluit voorafgaat, verlopen volgens de bepalingen die toen van toepassing waren.

Deze evaluatieperiodes mogen echter niet langer duren dan één jaar, vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit.

Voorgaande alinea's zijn niet van toepassing op de mandaathouders.

Art. 525. De ambtenaren die presteren in het regime van de vrijwillige vierdagenweek of de halftijdse vervroegde uittreding met toepassing van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit blijven dit verlof genieten onder dezelfde voorwaarden als deze die van toepassing zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 526. De personen met een handicap, die geslaagd zijn van een vergelijkend wervingsexamen en ingeschreven zijn op de afzonderlijke lijsten voor de inwerkingtreding van dit besluit, behouden het voordeel van hun klassering voor een periode van drie jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 527. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van het hoofdstuk betreffende de evaluatie, behouden de ambtenaren die titularis zijn van de graad van eerste attaché in een betrekking als expert van hoog niveau het voordeel van de weddeschaal A210 bij de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 528. § 1. Vóór de inwerkingtreding van dit besluit behouden de ambtenaren die in het kader van een vergelijkend examen voor overgang naar niveau A geslaagd zijn voor alle proeven voorafgaand aan de aanvullende mondelinge proef, hun hoedanigheid van laureaat van een vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau.

§ 2. Vóór de inwerkingtreding van dit besluit worden de ambtenaren die in het kader van een vergelijkend examen voor overgang naar niveau A :

- geslaagd zijn voor de eerste twee schiffingsproeven, vrijgesteld van de instapkaartproef;

- een of meer brevetten behaald hebben, vrijgesteld van een of meerdere van de vier proeven als bedoeld in artikel 105 van dit besluit. De gelijkwaardigheid tussen de brevetten en de proeven waarin artikel 105 van dit besluit voorziet, wordt vastgesteld door de HRM, die ze meedeelt aan de betrokken ambtenaren.

§ 3. Vóór de inwerkingtreding van dit besluit worden de ambtenaren die in het kader van een vergelijkend examen voor overgang naar niveau B geslaagd zijn voor de algemene proef, vrijgesteld van de instapkaartproef.

Art. 529. De ambtenaren die geslaagd zijn voor een vergelijkend examen voor de overgang naar een hoger niveau georganiseerd voor de inwerkingtreding van dit besluit en die de toelage aan sommige laureaten van een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere niveau ontvangen, behouden deze toelage volgens dezelfde voorwaarden die van toepassing waren op het ogenblik van de toekenning.

Art. 530. Voor de toekenning van de in hoofdstuk V, boek II van titel II bedoelde tweetaligheidstoelagen komen enkel de vanaf 1 september 2009 georganiseerde taalexamen in aanmerking.

De ambtenaren die vóór de datum van 1 september 2009 geslaagd zijn voor een examen georganiseerd op basis van de bepalingen bedoeld in boek II, hoofdstuk V, titel II behouden de tweetaligheidstoelage voorzien in de statutaire bepalingen betreffende de tweetaligheidstoelagen, voor 1 september 2009.

Art. 523. Les emplois ouverts à la mutation volontaire par appel interne avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont soumis aux dispositions statutaires en vigueur à la date à laquelle l'appel interne a été lancé par la GRH aux agents de l'organisme.

S'il s'avère qu'aucun candidat ne correspond aux exigences de la fonction il est mis fin à la procédure en cours. A dater du procès verbal constatant l'absence de candidat il peut être pourvu aux emplois ouverts suivant les dispositions du présent arrêté.

Art. 524. Les périodes d'évaluation en cours le jour qui précède l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent selon les dispositions qui étaient alors en vigueur.

Ces périodes d'évaluation ne peuvent toutefois pas excéder un an à partir de la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Les alinéas précédents ne s'appliquent pas aux mandataires.

Art. 525. Les agents prestant sous le régime de la semaine volontaire de quatre jours ou du départ anticipé à mi-temps en application de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public au moment de l'entrée en vigueur du présent statut continuent à bénéficier de ce congé dans les mêmes conditions que celles applicables avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 526. Les personnes handicapées lauréates d'un concours de recrutement inscrites sur les listes spécifiques avant l'entrée en vigueur du présent arrêté conservent le bénéfice de leur classement pour une période d'une durée de 3 ans à dater de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 527. Sans préjudice des dispositions du chapitre relatif à l'évaluation, les agents titulaires du grade de premier attaché dans un emploi d'expert de haut niveau lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté conservent l'avantage de l'échelle de traitement A210.

Art. 528. § 1^{er}. Avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, les agents ayant réussi lors d'un concours d'accession au niveau supérieur de niveau A l'ensemble des épreuves préalables à l'épreuve orale complémentaire conservent leur qualité de lauréat d'un concours d'accession au niveau supérieur.

§ 2. Avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, les agents ayant réussi lors d'un concours d'accession au niveau supérieur de niveau A :

- Les deux premières épreuves à caractère éliminatoire sont dispensés de l'épreuve relative au module de la carte d'accès;

- Un ou plusieurs brevets sont dispensés d'une ou plusieurs des quatre épreuves prévues à l'article 105 du présent arrêté. Les équivalences entre les brevets et les épreuves prévues à l'article 105 du présent arrêté sont fixées par la GRH qui les communique aux agents concernés.

§ 3. Avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, les agents ayant réussi lors d'un concours d'accession au niveau supérieur de niveau B, l'épreuve générale sont dispensés de l'épreuve relative au module carte d'accès.

Art. 529. Les agents lauréats d'un concours d'accession au niveau supérieur organisé avant l'entrée en vigueur du présent arrêté et bénéficiaires de l'allocation due à certains lauréats d'un concours d'accession au niveau supérieur continuent à percevoir cette allocation dans les mêmes conditions que celles en vigueur lors de son octroi.

Art. 530. Sont pris en considération, pour l'octroi des allocations de bilinguisme visées au chapitre V du livre II du titre II, uniquement les examens linguistiques organisés à partir du 1^{er} septembre 2009.

Les agents qui ont réussi avant le 1^{er} septembre 2009, un examen sur base des dispositions visées au chapitre V du livre II du titre II, bénéficient d'une allocation prévue dans les dispositions statutaires relatives aux allocations de bilinguisme, antérieures au 1^{er} septembre 2009.

I Zij kunnen niettemin deelnemen aan de vanaf 1 september 2009 georganiseerde taalexamens en, indien zij slagen, de in dit besluit bedoelde tweetaligheidstoelage genieten, voor zover zij hoger zijn dan de toelagen die zij genoten voor deze datum.

Art. 531. De ambtenaren die, voor de inwerkingtreding van dit besluit, projecttoelage genoten blijven deze premie ontvangen overeenkomstig de reglementaire bepalingen die op het ogenblik van de toekenning in voege waren.

Art. 532. De geldelijke anciënniteiten verworven door de ambtenaren op de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijven verworven.

Art. 533. Artikel 366 van dit besluit is niet van toepassing op de ambtenaren afkomstig van de Brusselse Agglomeratie.

TITEL III. — Slotbepalingen

Art. 534. Het eerste personeelsplan wordt opgemaakt tijdens het jaar, en ten laatste in het jaar volgend op het jaar waarin de omzendbrief betreffende de methodologie voor de opmaak en de uitvoering van het personeelsplan gepubliceerd wordt in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 535. De bepalingen van hoofdstuk V, titel II van boek II betreffende de tweetaligheidstoelage hebben ingang vanaf 1 september 2009.

Art. 536. Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2014.

Art. 537. De minister bevoegd voor Ambtenarenzaken wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 maart 2014.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

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

R. VERVOORT

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

G. VANHENGEL

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Leefmilieu, Energie en Waterbeleid, Stadsvernieuwing, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp en Huisvesting,

Mevr. E. HUYTEBROECK

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 Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,

Mevr. C. FREMAULT

Ils peuvent toutefois participer aux examens linguistiques organisés à partir du 1^{er} septembre 2009 et bénéficier, en cas de réussite, des allocations de bilinguisme du présent arrêté, dans la mesure où celles-ci sont supérieures à celles dont ils bénéficiaient avant cette date.

Art. 531. Les agents qui, avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, bénéficiaient d'une prime de projet, continuent à percevoir cette prime conformément aux dispositions réglementaires qui étaient en vigueur au moment de son octroi.

Art. 532. Les anciennetés pécuniaires acquises par les agents à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent acquises.

Art. 533. L'article 366 du présent arrêté n'est pas applicable aux agents en provenance de l'Agglomération bruxelloise.

TITRE III. — Dispositions finales

Art. 534. Le premier plan du personnel est établi au cours de l'année, et au plus tard l'année qui suit la publication au *Moniteur belge* de la circulaire relative à la méthodologie pour l'élaboration et le suivi de l'exécution d'un plan de personnel.

Art. 535. Les dispositions du chapitre V du Titre II du Livre II relatives aux allocations de bilinguisme produisent leurs effets le 1^{er} septembre 2009.

Art. 536. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Art. 537. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 mars 2014.

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, et de la Propreté publique et de la Coopération au Développement,

R. VERVOORT

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

G. VANHENGEL

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de l'Environnement, de l'Energie et de la Politique de l'Eau, de la Rénovation urbaine, de la Lutte contre l'incendie et l'Aide médicale urgente et du logement,

Mme E. HUYTEBROECK

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

Mme B. GROUWELS

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de l'Emploi, de l'Economie, de la Recherche scientifique,

Mme C. FREMAULT

Bijlage I/Annexe I^e

Ancienniteit — Ancienneté	A101	A102	A103	A111
0	22789,00	24960,00	27001,00	27001,00
1	23436,00	25607,00	27648,00	27648,00
2	24083,00	26254,00	28295,00	28295,00
3	24730,00	26901,00	28942,00	28942,00
4	24730,00	26901,00	28942,00	28942,00
5	25720,00	27891,00	29932,00	30074,00
6	25720,00	27891,00	29932,00	30074,00
7	26710,00	28881,00	30922,00	31206,00
8	26710,00	28881,00	30922,00	31206,00
9	27700,00	29871,00	31912,00	32338,00
10	27700,00	29871,00	31912,00	32338,00
11	28690,00	30861,00	32902,00	33470,00
12	28690,00	30861,00	32902,00	33470,00
13	29680,00	31851,00	33892,00	34602,00
14	29680,00	31851,00	33892,00	34602,00
15	30670,00	32841,00	34882,00	35734,00
16	30670,00	32841,00	34882,00	35734,00
17	31660,00	33831,00	35872,00	36866,00
18	31660,00	33831,00	35872,00	36866,00
19	32650,00	34821,00	36862,00	37998,00
20	32650,00	34821,00	36862,00	37998,00
21	33640,00	35811,00	37852,00	39130,00
22	33640,00	35811,00	37852,00	39130,00
23	34630,00	36801,00	38842,00	40262,00
24	34630,00	36801,00	38842,00	
25	35620,00	37791,00	39832,00	

Ancienniteit — Ancienneté	A112	A113	A200	A210	A220
0	30212,00	33202,00	29071,00	29202,00	34697,00
1	30859,00	33899,00	29071,00	29202,00	35394,00
2	31506,00	34596,00	30182,00	30586,00	36091,00
3	32153,00	35293,00	30182,00	30586,00	36788,00
4	32153,00	35293,00	31293,00	31970,00	36788,00
5	33285,00	36677,00	31293,00	31970,00	38172,00
6	33285,00	36677,00	32404,00	33354,00	38172,00
7	34417,00	38061,00	32404,00	33354,00	39556,00
8	34417,00	38061,00	33515,00	34738,00	39556,00
9	35549,00	39445,00	33515,00	34738,00	40940,00
10	35549,00	39445,00	34626,00	36122,00	40940,00
11	36681,00	40829,00	34626,00	36122,00	42324,00
12	36681,00	40829,00	35737,00	37506,00	42324,00
13	37813,00	42213,00	35737,00	37506,00	43708,00
14	37813,00	42213,00	36848,00	38890,00	43708,00
15	38945,00	43597,00	36848,00	38890,00	45092,00
16	38945,00	43597,00	37959,00	40274,00	45092,00
17	40077,00	44981,00	37959,00	40274,00	46476,00
18	40077,00	44981,00	39070,00	41658,00	46476,00

Ancienniteit — Ancienneté	A112	A113	A200	A210	A220
19	41209,00	46365,00	39070,00	41658,00	47860,00
20	41209,00		40181,00	43042,00	
21	42341,00		40181,00	43042,00	
22			41292,00	44426,00	
23			41292,00		
24			42403,00		
25					

Ancienniteit — Ancienneté	A300	A310	A400	A 410
0	31970,00	35626,00	40626,00	42615,00
1	33475,00	37081,00	40626,00	42615,00
2	33475,00	37081,00	42010,00	44070 ,00
3	34980,00	38536,00	42010,00	44070,00
4	34980,00	38536,00	43394,00	45525,00
5	36485,00	39991,00	43394,00	45525,00
6	36485,00	39991,00	44778,00	46980,00
7	37990,00	41446,00	44778,00	46980,00
8	37990,00	41446,00	46162,00	48435,00
9	39495,00	42901,00	46162,00	48435,00
10	39495,00	42901,00	47546,00	49890,00
11	41000,00	44356,00	47546,00	49890,00
12	41000,00	44356,00	48930,00	51345,00
13	42505,00	45811,00	48930,00	51345,00
14	42505,00	45811,00	50314,00	52800 ,00
15	44010,00	47266,00	50314,00	52800,00
16	44010,00	47266,00	51698,00	54255,00
17	45515,00	48721,00	51698,00	54255,00
18	45515,00	48721,00	53082,00	55710,00
19	47020,00	50176,00	53082,00	55710,00
20	47020,00	50176,00	54466,00	57165,00
21	48525,00	51631,00	54466,00	57165,00
22	48525,00	51631,00	55850,00	58620,00
23	50030,00	53086,00		

Ancienniteit — Ancienneté	A500	A600	A700
0	48281,00	52119,00	53402,00
1	48281,00	52119,00	53402,00
2	49665,00	53675,00	55018,00
3	49665,00	53675,00	55018,00
4	51049,00	55231,00	56634,00
5	51049,00	55231,00	56634,00
6	52433,00	56787,00	58250,00
7	52433,00	56787,00	58250,00
8	53817,00	58343,00	59866,00
9	53817,00	58343,00	59866,00
10	55201,00	59899,00	61482,00
11	55201,00	59899,00	61482,00

Ancienniteit — Ancienneté	A500	A600	A700
12	56585,00	61455,00	63098,00
13	56585,00	61455,00	63098,00
14	57969,00	63011,00	64714,00
15	57969,00	63011,00	64714,00
16	59353,00	64567,00	66330,00
17	59353,00	64567,00	66330,00
18	60737,00	66123,00	67946,00
19	60737,00	66123,00	67946,00
20	62121,00	67679,00	69562,00
21	62121,00	67679,00	69562,00
22	63505,00	69235,00	71178,00
23			

Ancienniteit — Ancienneté	B101	B102	B103	B200
0	16466,00	18456,00	21597,00	22486,00
1	16931,00	18770,00	21870,00	22759,00
2	17103,00	19084,00	22143,00	23032,00
3	18245,00	20226,00	23022,00	23750,00
4	18245,00	20226,00	23022,00	23750,00
5	18781,00	20762,00	23558,00	24154,00
6	18781,00	20762,00	23558,00	24154,00
7	19317,00	21298,00	24094,00	25033,00
8	19317,00	21298,00	24094,00	25033,00
9	19853,00	21834,00	24630,00	25912,00
10	19853,00	21834,00	24630,00	25912,00
11	20389,00	22370,00	25166,00	26791,00
12	20753,00	22734,00	25530,00	26791,00
13	21289,00	23441,00	26237,00	27670,00
14	21289,00	23441,00	26237,00	27670,00
15	21825,00	24148,00	26944,00	28549,00
16	21825,00	24148,00	26944,00	28549,00
17	22361,00	24855,00	27651,00	29428,00
18	22361,00	24855,00	27651,00	29428,00
19	22897,00	25562,00	28358,00	30307,00
20	22897,00	25562,00	28358,00	30307,00
21	23433,00	26269,00	29065,00	31186,00
22	23433,00	26269,00	29065,00	31186,00
23	23969,00	26976,00	29772,00	32065,00
24	23969,00	26976,00	29772,00	32065,00
25	24505,00	27683,00	30479,00	32944,00
26	24505,00	27683,00	31186,00	32944,00
27	25576,00	28855,00	31893,00	33823,00

Ancienniteit — Ancienneté	C101	C102	C103	C200
0	14628,00	16052,00	17143,00	19981,00
1	15133,00	16598,00	17709,00	20295,00
2	15335,00	17144,00	18275,00	20609,00

Ancieniteit — Ancienneté	C101	C102	C103	C200
3	15537,00	17690,00	18841,00	21640,00
4	15537,00	17690,00	18841,00	21640,00
5	16164,00	18317,00	19468,00	22176,00
6	16164,00	18317,00	19468,00	22176,00
7	16791,00	18944,00	20095,00	22712,00
8	16791,00	18944,00	20095,00	22712,00
9	17418,00	19571,00	20722,00	23248,00
10	17418,00	19571,00	20722,00	23248,00
11	18045,00	20198,00	21349,00	23784,00
12	18045,00	20198,00	21349,00	24148,00
13	18672,00	20825,00	21976,00	24855,00
14	18672,00	20825,00	21976,00	24855,00
15	19299,00	21452,00	22603,00	25562,00
16	19299,00	21452,00	22603,00	25562,00
17	19926,00	22079,00	23230,00	26269,00
18	19926,00	22079,00	23230,00	26269,00
19	20553,00	22706,00	23857,00	26976,00
20	20553,00	22706,00	23857,00	26976,00
21	21180,00	23333,00	24484,00	27683,00
22	21180,00	23333,00	24484,00	27683,00
23	21807,00	23960,00	25111,00	28390,00
24	21807,00	23960,00	25111,00	28390,00
25	22434,00	24587,00	25738,00	29097,00
26	22434,00	24587,00	25738,00	29097,00
27	23374,00	25840,00	26991,00	29804,00

Ancienniteit — Ancienneté	D101	D102	D103	D200
0	14426,00	14426,00	15224,00	16880,00
1	14780,00	14780,00	15447,00	17385,00
2	14780,00	14780,00	15670,00	17385,00
3	15255,00	15417,00	16701,00	17890,00
4	15538,00	15700,00	16974,00	17890,00
5	15538,00	15700,00	16974,00	18395,00
6	15821,00	16246,00	17247,00	18395,00
7	15821,00	16600,00	17247,00	18900,00
8	16104,00	16600,00	17520,00	18900,00
9	16104,00	16954,00	17520,00	19405,00
10	16387,00	16954,00	17793,00	19405,00
11	16549,00	17308,00	17793,00	19910,00
12	16943,00	17308,00	18349,00	19910,00
13	17115,00	17662,00	18693,00	20415,00
14	17459,00	17662,00	18885,00	20415,00
15	17459,00	18016,00	19047,00	20920,00
16	17803,00	18016,00	19249,00	20920,00
17	17803,00	18370,00	19411,00	21425,00
18	18147,00	18370,00	19613,00	21425,00
19	18147,00	18724,00	19765,00	21930,00
20	18491,00	18724,00	19978,00	21930,00

Ancienniteit — Ancienneté	D101	D102	D103	D200
21	18491,00	19078,00	20130,00	22435,00
22	18835,00	19078,00	20353,00	22435,00
23	18835,00	19432,00	20495,00	22940,00
24	19179,00	19432,00	20849,00	22940,00
25	19523,00	19786,00	21203,00	23445,00
26	19523,00	19786,00	21446,00	23445,00
27	19867,00	20140,00	21810,00	23950,00

Ancienniteit — Ancienneté	E101	E102	E103	E200
0	14109,00	14210,00	15251,00	15564,00
1	14241,00	14322,00	15363,00	15918,00
2	14241,00	14434,00	15475,00	15918,00
3	14736,00	15465,00	16556,00	16272,00
4	14878,00	15465,00	16556,00	16272,00
5	14878,00	15607,00	16748,00	16626,00
6	15020,00	15607,00	16748,00	16626,00
7	15020,00	15749,00	16940,00	16980,00
8	15162,00	15749,00	16940,00	16980,00
9	15162,00	15891,00	17132,00	17334,00
10	15304,00	15891,00	17132,00	17334,00
11	15304,00	16033,00	17294,00	17688,00
12	15739,00	16407,00	17688,00	17688,00
13	15891,00	16630,00	17850,00	18042,00
14	16033,00	16630,00	17850,00	18042,00
15	16033,00	16772,00	18012,00	18396,00
16	16175,00	16772,00	18012,00	18396,00
17	16175,00	16914,00	18174,00	18750,00
18	16317,00	16914,00	18174,00	18750,00
19	16317,00	17056,00	18336,00	19104,00
20	16459,00	17056,00	18336,00	19104,00
21	16459,00	17198,00	18498,00	19609,00
22	16601,00	17198,00	18498,00	
23	16601,00	17340,00	18660,00	
24	16743,00	17340,00	18660,00	
25	16743,00	17482,00	18893,00	
26	16814,00			
27				

Bijlage II

HOOFDSTUK I. — De volgende diploma's of studiegetuigschriften komen in aanmerking voor de toelating tot het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naargelang van de niveaus :

NIVEAU A

1) Diploma van master, arts en veearts verkregen na studies van twee cycli, die ten minste 60 studiepunten vertegenwoordigen, uitgereikt door een universiteit met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, of de bij de wet of bij decreet daarmee gelijkgestelde instellingen of een 'Haute Ecole', een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs, een 'Ecole supérieure des arts' of een jury ingesteld door de Staat of een van de Gemeenschappen of elke academische graad afgeleverd door bepalingen voorafgaand aan deze die van toepassing waren bij de inwerkingtreding van voorgaand besluit.

2) Getuigschrift uitgereikt aan diegenen die de studies hebben voleindigd 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.

NIVEAU A (OVERGANGSMAATREGEL)

1) Diploma uitgereikt door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen en licentiaatsdiploma uitgereikt door het Universitair Instituut voor de Overzeese Gebieden te Antwerpen indien de studies ten minste vier jaar hebben omvat.

2) Diploma van :

- licentiaat in de handelswetenschappen
- handelsingenieur
- geaggregeerde voor het hoger secundair onderwijs in de handelswetenschappen
- licentiaat-vertaler
- licentiaat-tolk

uitgereikt door inrichtingen van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door inrichtingen van technisch onderwijs - gerangschikt als handelshogescholen categorie A5 - of door een door de Staat ingestelde examencommissie.

3) Diploma of eindgetuigschrift uitgereikt na een cyclus van vijf jaar door :

- de afdeling bestuurswetenschappen van het "Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans" te Brussel;
- het Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelswetenschappen te Elsene;
- het Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen te Antwerpen.

NIVEAU B

1) Diploma van bachelor uitgereikt na een opleiding van één cyclus of na de eerste cyclus van een opleiding van twee cycli na ten minste 180 studiepunten uitgereikt door een universiteit of een Hogeschool, een 'Ecole supérieure des arts' of door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie of elke academische graad van de eerste cyclus afgeleverd in uitvoering van bepalingen voorafgaand aan deze die van toepassing waren bij de inwerkingtreding van voorgaand besluit.

2) Getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere cyclus.

3) Diploma van meetkundig schatter van onroerende goederen.

4) Diploma van gegradueerde van het hoger beroepsonderwijs, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen, met uitzondering van het diploma van gegradueerde in de verpleegkunde uitgereikt in het hoger beroepsonderwijs.

5) 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 het lange type, 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.

6) Diploma van technisch ingenieur uitgereikt na hogere technische leergangen van de tweede graad.

Annexe II

CHAPITRE I^{er}. — *Les diplômes et certificats pris en considération pour l'admission dans le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale selon les niveaux, sont les suivants :*

NIVEAU A

1) Diplôme de master, de médecin et de vétérinaire obtenu au terme des études de 2e cycle, valorisables pour au moins 60 crédits, délivré par une université, y compris les écoles rattachées à ces universités ou les établissements y assimilés par la loi ou par décret une Haute Ecole, un établissement d'enseignement supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés, une Ecole supérieure des arts ou un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés ou tout grade académique de second cycle délivré en vertu de dispositions antérieures à celles applicables lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

2) Certificat délivré à ceux qui ont terminé les études de la section polytechnique ou de la section "Toutes Armes" de l'Ecole royale militaire et qui peuvent 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.

NIVEAU A (MESURES TRANSITOIRES)

1) 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.

2) Diplômes de :

- licencié en sciences commerciales
- d'ingénieur commercial
- d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur pour les sciences commerciales
- de licencié traducteur
- de licencié interprète

délivré 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 d'examen institué par l'Etat.

3) Diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle de cinq ans par :

- la section de sciences administratives de l'Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans à Bruxelles;
- le "Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelswetenschappen" à Ixelles;
- le "Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen" à Anvers.

NIVEAU B

1) Diplôme de bachelier, sanctionnant des études d'un cycle ou de premier cycle, valorisables pour au moins 180 crédits, délivré par une université, une Haute Ecole, une Ecole supérieure des arts ou un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés ou tout grade académique de premier cycle délivré en vertu de dispositions antérieures à celles applicables lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

2) Certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle supérieur.

3) Diplôme de géomètre-expert immobilier.

4) diplôme de gradué de l'enseignement supérieur professionnel, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'état ou par une des communautés, à l'exception du diplôme de gradué en nursing délivré dans l'enseignement supérieur professionnel.

5) 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 annexées à ces universités, les établissements y assimilés par la loi ou les établissements d'enseignement supérieur, créés, subventionnés ou reconnus par l'Etat ou l'une des Communautés soit par un jury d'examen institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

6) Diplôme d'ingénieur technicien délivré après des cours supérieurs techniques du deuxième degré.

7) Diploma van een afdeling ingedeeld [1 in het economisch, paramedisch, pedagogisch, landbouwkundig of sociaal hoger onderwijs]1 van het korte type en voor sociale promotie of van hoger kunst- of technisch onderwijs van de 3e, 2e of 1e graad uitgereikt door een inrichting opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen.

8) Getuigschrift na het slagen voor de eerste twee studiejaar van de polytechnische afdeling of van de afdeling "Alle Wapens" van de Koninklijke Militaire School.

NIVEAU B (OVERGANGSMAATREGEL)

1) Diploma uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen of kandidaatsdiploma uitgereikt door het Universitair Instituut voor Overzeese Gebieden te Antwerpen.

2) Kandidaatsdiploma uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie

door een inrichting van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door een inrichting van technisch onderwijs, gerangschikt als handelshogeschool in de categorie A5.

3) Diploma van burgerlijk conducteur uitgereikt door een Belgische universiteit.

4) Diploma van technisch ingenieur afgeleverd door een hogere technische school van de tweede graad.

5) Diploma van mijnmeter.

6) 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 van de diploma's van landbouwkundig ingenieur, scheikundig landbouwingenieur, ingenieur voor waters en bossen, koloniaal landbouwkundig ingenieur, tuinbouwkundig ingenieur, boerderijbouwkundig ingenieur, ingenieur der landbouwbedrijven, zoals het werd gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 juli 1936.

7) Diploma uitgereikt door een inrichting 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.

8) Diploma gerangschikt in een van navolgende categorieën : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2An, C1/D, C5/C1/D, C1/An

uitgereikt door een inrichting voor hoger technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie.

9) Diploma gerangschikt in de categorie B3/B1

uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventienhonderd vijftig lestijden door een inrichting voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating het volgende eist :

- of een diploma van volledige hogere secundaire studiën;
- of het welslagen voor een daarmede gelijkgesteld toelatingsexamen;
- of een diploma van een afdeling gerangschikt in de categorie B3/B2.

10) 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.

NIVEAU C

1) Getuigschrift van hoger secundair onderwijs; bekwaamheidsdiploma dat toegang verleent tot het hoger onderwijs, gehomologeerd of uitgereikt door de examencommissie van de Staat of van een van de Gemeenschappen voor het secundair onderwijs.

2) Getuigschrift van het slagen met vrucht voor een van de toelatingsexamens voor de universiteit zoals voorzien in art. 49 § 1, vijfde lid van het Decreet (van de Franse Gemeenschap) van 31 maart 2004 betreffende de organisatie van het hoger onderwijs ter bevordering van de integratie in de Europese ruimte van het hoger onderwijs en betreffende de herfinanciering van de universiteiten

7) Diplôme d'une section classée dans l'enseignement supérieur économique [1, paramédical, pédagogique ou agricole]1 ou supérieur social du type court et de promotion sociale ou de l'enseignement artistique ou technique supérieur du 3e, 2e ou 1^{er} degré délivré par un établissement créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou l'une des Communautés.

8) 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.

NIVEAU B (MESURES TRANSITOIRES)

1) 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.

2) 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 des établissements d'enseignement technique, classés comme instituts supérieurs de commerce dans la catégorie A5.

3) Diplôme de conducteur civil délivré par une université belge.

4) Diplôme d'ingénieur technicien délivré par une école supérieure technique du deuxième degré.

5) Diplôme de géomètre des mines.

6) 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 de génie rural, d'ingénieur des industries agricoles, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 16 juillet 1936.

7) Diplôme délivré par un établissement d'enseignement technique supérieur du premier degré et de plein exercice, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou par un jury d'Etat.

8) Diplôme classé dans l'une des catégories suivantes : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2An, C1/D, C5/C1/D, C1/An

délivré par un établissement d'enseignement technique supérieur, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou par un jury d'Etat.

9) 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 reconnu par l'Etat et qui, lors de l'admission, exige :

- ou 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.

10) 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.

NIVEAU C

1) Certificat d'enseignement secondaire supérieur ou diplôme d'aptitude à accéder à l'enseignement supérieur, homologué ou délivré par le jury d'Etat ou de l'une des Communautés pour l'enseignement secondaire.

2) Attestation de succès à un des examens d'admission universitaire telle que prévue à l'article 49 § 1^{er}, 5° du Décret (de la Communauté française) du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration à l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités.

3) 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.

4) Brevet van :

- verpleeg- of ziekenhuisassistent(e);
- verpleger of verpleegster;

uitgereikt, hetzij door een door de Staat of één van de Gemeenschappen 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.

5) Einddiploma, studiegetuigschrift of getuigschrift van het zesde leerjaar van het algemeen, het technisch, het kunst- of het beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan uitgereikt na het volgen met vrucht door een inrichting opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen.

6) Getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere secundaire cyclus.

7) Diploma van een tot de groep handel, administratie en organisatie behorende afdeling van een hogere secundaire technische leergang

van een inrichting voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen, uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden.

8) Diploma van een afdeling van het secundair volwassenenonderwijs van een onderwijsinrichting, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen, uitgereikt na ten minste zevenhonderdvijftig lestijden.

9) Diploma of getuigschrift dat in aanmerking genomen wordt voor aanwerving bij de diensten van de Vlaamse overheid in niveau A of B.

10) Diploma van gegradueerde in de verpleegkunde, uitgereikt in het hoger beroepsonderwijs door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling of door de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap.

NIVEAU C (OVERGANGSMAATREGEL)

1) Getuigschrift uitgereikt na een van de voorbereidende proeven voorgeschreven in de artikelen 10, 10*bis* 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.

2) Getuigschrift uitgereikt na het afleggen van een examen voorzien in artikel 9 van de op 31 december 1949 gecoördineerde wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens.

3) Gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat voor het hoger middelbaar onderwijs uitgereikt diploma of getuigschrift van hoger middelbaar onderwijs.

4) Erkend of aanvaard diploma van middelbare studies van de hogere graad (handelsafdeling).

5) Diploma of eindgetuigschrift van hoger middelbaar onderwijs behaald met vrucht.

6) Gehomologeerd diploma van de hogere secundaire technische school of eindgetuigschrift van studies in een hogere secundaire technische school uitgereikt na een cyclus van drie jaren hogere secundaire studies, met vrucht, door een inrichting 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.

7) Diploma of eindgetuigschrift van de hogere secundaire technische school - vroeger categoriën A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2

uitgereikt na een cyclus van drie jaren hogere secundaire studiën, met vrucht, door een inrichting van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een examencommissie van de Staat.

3) 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.

4) Brevet :

- d'hospitalier ou d'hospitalière ou d'assistant ou d'assistante en soins hospitaliers;
- d'infirmier ou d'infirmière;

délivré soit par une section de nursing créée, subventionnée ou reconnue par l'Etat dans la catégorie des écoles professionnelles complémentaires soit par un jury d'examen institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

5) Diplôme, 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 subventionné ou reconnu par l'Etat ou par l'une des Communautés.

6) Certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle secondaire supérieur.

7) 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 reconnu par l'Etat ou l'une des Communautés, délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes.

8) diplôme d'une section de l'enseignement secondaire des adultes d'un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par une des Communautés, délivré après au moins sept cent cinquante périodes.

9) diplôme ou certificat qui est pris en compte pour le recrutement auprès des services de l'Autorité flamande dans le niveau A ou B.

10) diplôme de gradué en nursing, délivré dans l'enseignement supérieur professionnel par un établissement créé, agréé ou subventionné par l'état ou par une des communautés, ou par le jury de la Communauté flamande.

NIVEAU C (MESURES TRANSITOIRES)

1) Certificat délivré à la suite d'une des épreuves préparatoires prévues aux articles 10, 10*bis* et 12, des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnés le 31 décembre 1949, telles que ces dispositions existaient avant le 8 juin 1964.

2) Certificat délivré à la suite de l'examen prévu à l'article 9 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnés le 31 décembre 1949.

3) Diplôme ou certificat de l'enseignement moyen supérieur, homologué ou délivré par le jury d'Etat pour l'enseignement moyen supérieur.

4) Diplôme agréé de fin d'études moyennes du degré supérieur (section commerciale).

5) Diplôme ou certificat de fin d'études de l'enseignement moyen supérieur obtenu avec fruit.

6) Diplôme homologué d'école technique secondaire supérieure ou certificat de fin d'études d'école technique secondaire supérieure délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, avec fruit, par un établissement d'enseignement technique, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou diplôme d'école technique secondaire supérieure délivré par le jury d'Etat.

7) 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, avec fruit, par un établissement d'enseignement technique, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou par un jury d'Etat de l'enseignement secondaire.

8) 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 inrichtingen voor kunstonderwijs met dat van 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 inrichtingen voor kunstonderwijs met volledig leerplan.

9) Einddiploma, eindgetuigschrift, studieattest of brevet van het zesde jaar van het kunst- of beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan, uitgereikt door een inrichting opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat.

10) Brevet of eindgetuigschrift uitgereikt na afloop van de hogere cyclus van een beroepsafdeling

verbonden aan een inrichting voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en gerangschikt in één van de categorieën A4, C3, C2, C5.

11) Diploma uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden

door een inrichting voor technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B1, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat.

12) Einddiploma of -getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderd vijftig lestijden door een inrichting voor technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B2, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating een diploma van lagere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen eist.

NIVEAU D - NIVEAU E

Geen enkele vereiste van diploma of studiegetuigschrift wordt gesteld.

HOOFDSTUK II

§ 1. Aangenomen worden eveneens 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 studiegetuigschriften, gelijkwaardig worden verklaard met één van de in deze lijst bedoelde diploma's of studiegetuigschriften.

§ 2. In afwijking van § 1, gelden voor de toelating tot de diensten van de diensten van de Staat tot een gereguleerd beroep, ook de bepalingen van de richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties.

Voor een gereguleerd beroep wordt volgende beroepskwalificatie uit een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen eveneens in aanmerking genomen : een kwalificatie die wordt gestaafd door :

- een opleidingstitel,
- een bekwaamheidsattest van een opleiding die niet wordt afgesloten met een certificaat of diploma, van een specifiek examen, of van de uitoefening van een beroep,
- en/of beroepservaring.

Teneinde de waarde van de voorgestelde beroepskwalificatie te kennen, legt de selector die beroepskwalificatie voor advies voor aan de overheid bevoegd voor de erkenning van de beroepskwalificatie. De bevoegde overheid kan de erkenning afhankelijk maken van compenserende maatregelen (een aanpassingsstage of een proeve van bekwaamheid).

§ 3. De in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakte richtlijnen die de in § 2 opgesomde richtlijn zouden aanvullen of vervangen, zijn van rechtswege toepasselijk, behalve indien ze bepalingen beïnvloeden die aanpassingsmaatregelen moeten ondergaan of de bevoegdheden zouden wijzigen die aan de afgevaardigd bestuurder van het Selectiebureau van de Federale Overheid zijn toegekend.

8) 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 a 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 sections secondaires supérieures des établissements d'enseignement artistique de plein exercice.

9) Diplôme, 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 reconnu par l'Etat.

10) 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 reconnu par l'Etat et classé dans l'une des catégories A4, C3, C2, C5.

11) 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 reconnu par l'Etat.

12) 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 reconnu par l'Etat et qui, lors de l'admission, exige un diplôme d'études secondaires inférieures ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé.

NIVEAU D - NIVEAU E

Aucun diplôme ou certificat d'études n'est requis.

CHAPITRE II

§ 1^{er}. 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.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, sont également prises en considération pour l'admission dans les services de l'Etat aux services à une profession réglementée, les dispositions de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Pour une profession réglementée les qualifications professionnelles suivantes d'un autre état membre des Communautés européennes sont également prises en considération : une qualification qui est attestée par :

- un titre de formation,
- un certificat d'aptitude d'une formation qui n'est pas sanctionnée par un certificat ou un diplôme, d'un examen spécifique, ou de l'exercice d'une profession,
- et/ou une expérience professionnelle.

Afin de connaître la valeur des qualifications professionnelles proposées, le sélectionneur soumet ces qualifications professionnelles à l'avis de l'autorité compétente pour la reconnaissance de la qualification professionnelle. L'autorité compétente peut subordonner la reconnaissance aux mesures compensatoires un stage d'adaptation ou une épreuve d'aptitude.

§ 3. Les directives publiées au *Moniteur belge* qui modifieraient ou remplaceraient la directive visée au § 2, sont applicables de plein droit sauf si elles affectent des dispositions qui doivent faire l'objet de mesures d'adaptation ou modifieraient les pouvoirs attribués à l'administrateur délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale.