

	B1	B2	B3	B4	B5	NBI1	NBI2	NBI3	NBI4	NBI5
7	18.692	21.192	23.192	25.192	27.192	19.066	22.066	24.566	27.066	29.566
8	18.961	21.461	23.461	25.461	27.461	19.321	22.321	24.821	27.321	29.821
9	19.231	21.731	23.731	25.731	27.731	19.577	22.577	25.077	27.577	30.077
10	19.501	22.001	24.001	26.001	28.001	19.833	22.833	25.333	27.833	30.333
11	19.770	22.270	24.270	26.270	28.270	20.089	23.089	25.589	28.089	30.589
12	20.040	22.540	24.540	26.540	28.540	20.345	23.345	25.845	28.345	30.845
13	20.310	22.810	24.810	26.810	28.810	20.601	23.601	26.101	28.601	31.101
14	20.579	23.079	25.079	27.079	29.079	20.857	23.857	26.357	28.857	31.357
15	20.849	23.349	25.349	27.349	29.349	21.113	24.113	26.613	29.113	31.613
16	21.118	23.618	25.618	27.618	29.618	21.369	24.369	26.869	29.369	31.869
17	21.388	23.888	25.888	27.888	29.888	21.625	24.625	27.125	29.625	32.125
18	21.658	24.158	26.158	28.158	30.158	21.881	24.881	27.381	29.881	32.381
19	21.927	24.427	26.427	28.427	30.427	22.137	25.137	27.637	30.137	32.637
20	22.197	24.697	26.697	28.697	30.697	22.393	25.393	27.893	30.393	32.893
21	22.467	24.967	26.967	28.967	30.967	22.649	25.649	28.149	30.649	33.149
22	22.736	25.236	27.236	29.236	31.236	22.904	25.904	28.404	30.904	33.404
23	23.006	25.506	27.506	29.506	31.506	23.160	26.160	28.660	31.160	33.660
24	23.276	25.776	27.776	29.776	31.776	23.416	26.416	28.916	31.416	33.916
25	23.545	26.045	28.045	30.045	32.045	23.672	26.672	29.172	31.672	34.172
26	23.815	26.315	28.315	30.315	32.315	23.928	26.928	29.428	31.928	34.428
27	24.085	26.585	28.585	30.585	32.585	24.184	27.184	29.684	32.184	34.684
28	24.354	26.854	28.854	30.854	32.854	24.440	27.440	29.940	32.440	34.940
29	24.624	27.124	29.124	31.124	33.124	24.696	27.696	30.196	32.696	35.196

Gezien om gevoegd te worden bij ons besluit van 25 april 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,
Mevr. A. TURTELBOOM

De Minister belast met Ambtenarenzaken,
K. GEENS

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,
H. BOGAERT

Vu pour être annexé à notre arrêté du 25 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de la Justice,
Mme A. TURTELBOOM

Le Ministre chargé de la Fonction publique,
K. GEENS

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,
H. BOGAERT

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C – 2014/09203]

27 MEI 2014. — Koninklijk besluit betreffende de evaluatie van de personeelsleden van de Rechterlijke Orde

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de Grondwet, artikel 108;

Gelet op het Gerechtelijk Wetboek, de artikelen 177, § 2, vijfde lid, 287^{ter}, §§ 2, eerste lid, 3 en 5, en 287^{quater}, § 3, vervangen bij de wet van 10 april 2014;

Gelet op de wet van 10 april 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek, de wet van 25 april 2007 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek inzonderheid met betrekking tot bepalingen inzake het gerechtspersoneel van het niveau A, de griffiers en de secretarissen en inzake de rechterlijke organisatie, tot wijziging van de wet van 10 april 2003 tot regeling van de afschaffing van de militaire rechtscolleges in vredetijd alsmede van het behoud ervan in oorlogstijd en tot wijziging van de wet van 31 januari 2007 inzake de gerechtelijke opleiding en tot oprichting van het Instituut voor gerechtelijke opleiding, artikel 56;

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C – 2014/09203]

27 MAI 2014. — Arrêté royal relatif à l'évaluation des membres du personnel de l'Ordre judiciaire

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la Constitution, l'article 108;

Vu le Code judiciaire, les articles 177, § 2, alinéa 5, 287^{ter}, §§ 2, alinéa 1^{er}, 3 et 5, et 287^{quater}, § 3, remplacés par la loi du 10 avril 2014;

Vu la loi du 10 avril 2014 modifiant le Code judiciaire, la loi du 25 avril 2007 modifiant le Code judiciaire, notamment les dispositions relatives au personnel judiciaire de niveau A, aux greffiers et aux secrétaires ainsi que les dispositions relatives à l'organisation judiciaire, modifiant la loi du 10 avril 2003 réglant la suppression des juridictions militaires en temps de paix ainsi que leur maintien en temps de guerre et modifiant la loi du 31 janvier 2007 sur la formation judiciaire et portant création de l'Institut de formation judiciaire, l'article 56;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 februari 1999 betreffende de beoordeling van het personeel van de griffies en de parketten van de hoven en rechtbanken en de raden van beroep;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 13 november 2013;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, d.d. 12 december 2013;

Gelet op het akkoord van de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, d.d. 13 december 2013;

Gelet op het protocol nr. 402 houdende de besluiten van de onderhandelingen van Sectorcomité III-Justitie van 19 december 2013;

Gelet op protocol nr. 20 houdende de besluiten van de onderhandeling van het onderhandelingscomité voor de griffiers, referendarissen en parketjuristen van de rechterlijke orde van 19 december 2013;

Gelet op het advies 56.012/3 van de Raad van State, gegeven op 8 mei 2014 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden van de rechterlijke orde bedoeld in artikelen 162 tot 178 van het Gerechtelijk Wetboek.

Dit besluit is niet van toepassing op de houders van de mandaten van hoofdgriffier en hoofdsecretaris, bedoeld in artikel 160, § 8, derde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, in de mate dat het hun eigen evaluatie betreft.

HOOFDSTUK 2. — *Evaluatieperiode en duur ervan*

Art. 2. De evaluatieperiode bedraagt één jaar, vanaf 1 januari tot 31 december.

De evaluatieperiode begint echter :

1^o bij de benoeming van het personeelslid na afloop van de periode van voorlopige benoeming;

2^o op de eerste dag van de uitvoering van de overeenkomst voor een personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst is in dienst genomen;

3^o op de dag zelf waarop het personeelslid van functie verandert.

Als de evaluatieperiode vóór 1 juli begint, eindigt ze op 31 december.

Als de evaluatieperiode na 30 juni begint, eindigt ze zes maanden later. De volgende periode begint de dag daarna en eindigt op 31 december.

Wanneer de behoeften van de dienst een verandering van functie tijdens een evaluatieperiode voorschrijven, vangt er een nieuwe evaluatieperiode aan.

Art. 3. Indien het personeelslid meer dan zes maanden afwezig is gedurende een evaluatieperiode, bekomt hij geen evaluatie.

Het personeelslid echter dat de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of de vermelding "uitzonderlijk" bij zijn laatste evaluatie had bekomen, bekomt voor deze evaluatieperiode de vermelding "voldoet aan de verwachtingen".

Het tweede lid is enkel van toepassing voor de maanden waarin het personeelslid geldelijke anciënniteit verworft. Het feit dat het personeelslid de laatste trap van zijn weddeschaal heeft bereikt, verhindert echter zijn vooruitgang binnen de schaalanciënniteit niet.

Art. 4. Tijdens het functiesprek worden de evaluator en het personeelslid het eens over de functiebeschrijving. Indien er geen consensus kan worden bereikt, wijst de minister bevoegd voor Justitie of zijn afgevaardigde een personeelslid van het niveau A aan als bemiddelaar. De bemiddelaar kan enkel deelnemen aan de bemiddeling indien hij op geen enkele wijze betrokken is bij de toekenning van de vermelding. Als de bemiddeling mislukt, legt de magistraat-korpschef de functiebeschrijving bij een met redenen omklede beslissing vast.

Tijdens het planningsgesprek stellen de evaluator en het personeelslid zowel kwalitatieve als kwantitatieve prestatiedoelstellingen en, eventueel, persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen vast. Indien er geen consensus kan worden bereikt, wijst de minister bevoegd voor Justitie of zijn afgevaardigde een personeelslid van het niveau A aan als bemiddelaar. De bemiddelaar kan enkel deelnemen aan de bemiddeling indien hij op geen enkele wijze betrokken is bij de toekenning van de vermelding.

Vu l'arrêté royal du 28 février 1999 relatif à l'évaluation du personnel des greffes et des parquets des cours et tribunaux et aux chambres de recours;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 13 novembre 2013;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 12 décembre 2013;

Vu l'accord du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, donné le 13 décembre 2013;

Vu le protocole n^o 402 consignant les conclusions de la négociation au sein du comité de secteur III-Justice, en date du 19 décembre 2013;

Vu le protocole n^o 20 relatif aux conclusions de la négociation au sein du comité de négociation pour les greffiers, référendaires et juristes de parquet de l'ordre judiciaire du 19 décembre 2013;

Vu l'avis 56.012/3 du Conseil d'Etat donné le 8 mai 2014 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — *Champ d'application*

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux membres du personnel de l'ordre judiciaire visés aux articles 162 à 178 du Code judiciaire.

Le présent arrêté ne s'applique pas aux titulaires des mandats de greffier en chef et de secrétaire en chef, visés à l'article 160, § 8, alinéa 3, du Code judiciaire, dans la mesure où il s'agit de leur propre évaluation.

CHAPITRE 2. — *De la période d'évaluation et de sa durée*

Art. 2. La période d'évaluation est d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois, la période d'évaluation commence :

1^o à la nomination du membre du personnel à l'issue de la période de nomination provisoire;

2^o le premier jour de l'exécution du contrat pour un membre du personnel engagé par contrat de travail;

3^o le premier jour du changement de fonction.

Lorsque la période d'évaluation commence avant le 1^{er} juillet, elle se termine le 31 décembre.

Lorsque la période d'évaluation commence après le 30 juin, elle se termine six mois plus tard. La période suivante commence le jour qui suit et se termine le 31 décembre.

Lorsque les nécessités du service imposent un changement de fonction pendant une période d'évaluation, une nouvelle période d'évaluation commence.

Art. 3. Si le membre du personnel est absent plus de six mois pendant une période d'évaluation, il ne bénéficie pas d'une évaluation.

Toutefois, le membre du personnel qui avait obtenu à sa dernière évaluation la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel » obtient pour cette période d'évaluation la mention « répond aux attentes ».

L'alinéa 2 ne s'applique que pour les mois pendant lesquels le membre du personnel acquiert de l'ancienneté pécuniaire. Toutefois, le fait que le membre du personnel ait atteint le dernier échelon de son échelle de traitement, n'empêche pas sa progression dans l'ancienneté d'échelle.

Art. 4. Lors de l'entretien de fonction, l'évaluateur et le membre du personnel conviennent de la description de fonction. Si le consensus ne peut être atteint, le ministre qui a la Justice dans ses attributions ou son délégué désigne un membre du personnel de niveau A comme médiateur. Le médiateur peut uniquement prendre part à la médiation s'il n'est impliqué d'aucune manière dans l'attribution de la mention. Si la médiation échoue, le magistrat chef de corps détermine la description de fonction par décision motivée.

Au cours de l'entretien de planification, l'évaluateur et le membre du personnel conviennent des objectifs de prestations tant qualitatifs que quantitatifs et, éventuellement, de développement personnel. Si le consensus ne peut pas être atteint, le ministre qui a la Justice dans ses attributions, ou son délégué, désigne un membre du personnel de niveau A comme médiateur. Le médiateur peut uniquement prendre part à la médiation s'il n'est impliqué d'aucune manière dans l'attribution de la mention

Als de bemiddeling mislukt, legt de magistraat-korpschef de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen bij een met redenen omklede beslissing vast.

Indien de prestatiedoelstellingen voor het geheel van alle personeelsleden van een dienst of team zijn bepaald, zijn de in het tweede lid bepaalde prestatiedoelstellingen conform die doelstellingen.

Art. 5. Tijdens het functioneringsgesprek kunnen onder meer aan bod komen :

1° oplossingen voor knelpunten in verband met het functioneren van het personeelslid;

2° oplossingen voor knelpunten 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 evaluator als op externe factoren;

3° de ontwikkeling van het personeelslid binnen de huidige functie;

4° de loopbaanperspectieven en -verwachtingen van het personeelslid en de ontwikkeling van competenties die hiervoor wenselijk zijn.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen kunnen in onderling akkoord worden aangepast tijdens het functioneringsgesprek.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen worden aangepast in geval van wijziging van de arbeidsregeling.

In voorkomend geval moeten de prestatiedoelstellingen verenigbaar zijn met de syndicale voorrechten.

Het personeelslid kan een functioneringsgesprek vragen. De evaluator doet hem hiervan een ontvangstmelding.

Indien een personeelslid gedurende meer dan vijftig werkdagen ononderbroken afwezig is, nodigt de evaluator hem uit voor een functioneringsgesprek bij zijn werkhervatting.

Art. 6. Het evaluatiegesprek vindt plaats in de laatste maand van de evaluatieperiode of in de maand die volgt op het einde van de evaluatieperiode.

Als de evaluatie een personeelslid betreft dat evaluator is, wordt de in het eerste lid bedoelde termijn met een maand verlengd.

Als het personeelslid op het tijdstip van het gesprek afwezig is, wordt het gesprek verschoven naar de maand die volgt op de werkhervatting.

Art. 7. In geval van mutatie, van verandering van functieinhoud of nieuwe affectatie in een andere afdeling van het rechtscollege voor een duurtijd van langer dan zes maanden, wordt de periode afgesloten met een evaluatie indien deze ten minste zes maanden heeft geduurd.

Art. 8. Na afloop van het functiegesprek, het planningsgesprek, de functioneringsgesprekken en het evaluatiegesprek stelt de evaluator een verslag op.

Onverminderd zijn recht op beroep, heeft het personeelslid het recht om zijn aanmerkingen en opmerkingen te laten opnemen in elk verslag. De evaluator doet hem hiervan een ontvangstmelding.

HOOFDSTUK 3. — Toekenning van vermeldingen

Art. 9. § 1. De vermelding “voldoet aan de verwachtingen” wordt toegekend aan het personeelslid dat aan de volgende vier criteria voldoet :

1° het overgrote gedeelte van zijn prestatiedoelstellingen hebben gerealiseerd;

2° over de competenties beschikken die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen of die competenties hebben ontwikkeld als een dergelijke doelstelling tijdens het planningsgesprek was vastgesteld;

3° beschikbaar zijn geweest voor de gebruikers van de dienst;

4° op een behoorlijke manier hebben bijgedragen tot de teamprestaties.

Als het personeelslid aan de eerste drie criteria voldoet, heeft het recht op de vermelding “voldoet aan de verwachtingen”, behalve als het niet-nakomen van het laatste criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt zonder het voorwerp van een tuchtprocedure uit te maken.

§ 2. Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden wordt de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” pas toegekend als bovendien ten minste 90 % van alle evaluaties zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Si la médiation échoue, le magistrat chef de corps détermine les objectifs de prestation et de développement par décision motivée.

Dans tous les cas où des objectifs de prestation sont définis pour l'ensemble des membres du personnel d'un service ou d'une équipe, les objectifs de prestation définis à l'alinéa 2 y sont conformes.

Art. 5. Durant l'entretien de fonctionnement peuvent notamment être abordés :

1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement du membre du personnel;

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 l'évaluateur que des facteurs externes;

3° le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle;

4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin.

Les objectifs de prestation et de développement peuvent être adaptés de commun accord durant l'entretien de fonctionnement.

Les objectifs de prestation et de développement sont adaptés en cas de modification du régime de travail.

Le cas échéant, les objectifs de prestation doivent être compatibles avec l'exercice des prérogatives syndicales.

Le membre du personnel peut demander un entretien de fonctionnement. L'évaluateur lui accuse réception de sa demande.

Si un membre du personnel est absent pendant plus de cinquante jours ouvrables sans interruption, l'évaluateur l'invite à un entretien de fonctionnement lors de sa reprise de travail.

Art. 6. L'entretien d'évaluation a lieu dans le dernier mois de la période d'évaluation ou dans le mois qui suit la fin de la période d'évaluation.

Lorsque l'évaluation concerne un membre du personnel qui est évaluateur, le délai visé à l'alinéa 1^{er} est prolongé d'un mois.

Lorsque le membre du personnel est absent au moment de l'entretien, cet entretien est reporté au mois qui suit la reprise du travail.

Art. 7. En cas de mutation, de changement du contenu de la fonction ou nouvelle affectation dans une autre division de la juridiction pour une durée de plus de six mois, la période se clôture par une évaluation si elle a duré au moins six mois.

Art. 8. A l'issue des entretiens de fonction, de planification, de fonctionnement et d'évaluation, l'évaluateur rédige un rapport.

Sans préjudice de son droit de recours, le membre du personnel a le droit de faire enregistrer ses observations et remarques dans chaque rapport. L'évaluateur lui en accuse réception.

CHAPITRE 3. — De l'attribution des mentions

Art. 9. § 1^{er}. La mention « répond aux attentes » est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères suivants :

1° avoir réalisé la grande majorité de ses objectifs de prestation;

2° disposer des compétences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante ou avoir développé ces compétences si un tel objectif avait été fixé lors de l'entretien de planification;

3° avoir été disponible à l'égard des usagers du service;

4° avoir contribué correctement aux prestations de l'équipe.

Lorsque le membre du personnel répond aux trois premiers critères, il a droit à la mention « répond aux attentes » sauf si les manquements au dernier critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service sans faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

§ 2. S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, la mention « répond aux attentes » n'est attribuée que si en outre 90 % au moins des évaluations ont été réalisées, dans les délais impartis et conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 10. § 1. De vermelding “te verbeteren” wordt toegekend aan het personeelslid dat :

1° ofwel maar tussen de 50 en 70 % van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;

2° ofwel de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet heeft ontwikkeld terwijl het die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;

3° ofwel weinig beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwaard of verzachtend element. Ze kan echter op zich de vermelding “te verbeteren” rechtvaardigen als het niet-nakomen van dat criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden.

§ 2. Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden wordt, behalve als de vermelding “onvoldoende” zich opdringt, de vermelding “te verbeteren” ambtshalve toegekend als minder dan 90 % van de evaluaties zijn uitgevoerd, of als de evaluaties buiten de vastgestelde termijnen of niet overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitgevoerd.

Art. 11. § 1. De vermelding “onvoldoende” wordt toegekend aan het personeelslid dat :

1° ofwel minder dan 50 % van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;

2° ofwel niet de competenties heeft ontwikkeld die noodzakelijk zijn om zijn functie uit te oefenen en die niet meer op een bevredigende wijze kan uitoefenen, terwijl het die ontwikkelingsdoelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;

3° ofwel niet beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst, ondanks de vermaningen die het gedurende de hele periode kreeg en onder voorbehoud dat die feiten geen voorwerp van een tuchtprocedure uitmaken.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwaard of verzachtend element. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden.

§ 2. Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden wordt de vermelding “onvoldoende” toegekend als minder dan 70 % van de evaluaties zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Art. 12. § 1. De vermelding “uitzonderlijk” wordt toegekend aan het personeelslid dat aan de volgende vier criteria voldoet :

1° niet alleen al zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd maar die in meerdere domeinen ook heeft overtroffen;

2° zijn competenties heeft ontwikkeld ver boven de gewone eisen die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen;

3° meer dan gemiddeld heeft bijgedragen tot de teamprestaties;

4° uitermate beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst.

§ 2. Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden eist de toekenning van de vermelding “uitzonderlijk” bovendien dat alle evaluaties wel degelijk zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk, en dat de personeelslid een echte leader van zijn team is gebleken, die het team ertoe kan brengen zijn doelstellingen te overtreffen.

Art. 13. Tijdens de evaluatieperiode brengt de functionele chef de hiërarchische meerdere van het personeelslid onmiddellijk op de hoogte als hij vreest dat de evaluatie met de vermelding “te verbeteren” of de vermelding “onvoldoende” moet worden afgesloten.

De functionele chef die, na afloop van het evaluatiegesprek, het nodig acht om een personeelslid de vermelding “onvoldoende”, “te verbeteren” of “uitzonderlijk” te geven, brengt de hiërarchische meerdere van het personeelslid daarvan op de hoogte. De hiërarchische meerdere neemt zelf de evaluatie van het personeelslid over, met wie hij verplicht het evaluatiegesprek heeft. De delegatie van de evaluatietaken aan de functionele chef wordt ambtshalve ingetrokken op de datum van de kennisgeving van de informatie aan de hiërarchische meerdere. Die brengt het personeelslid daarvan op de hoogte.

Art. 10. § 1^{er}. La mention « à améliorer » est attribuée au membre du personnel qui :

1° soit n’a réalisé qu’entre 50 et 70 % de ses objectifs de prestation;

2° soit n’a pas développé les compétences nécessaires à pouvoir continuer à exercer sa fonction de manière satisfaisante alors que cet objectif lui avait été assigné lors de l’entretien de planification;

3° soit a été peu disponible à l’égard des usagers du service.

La contribution aux prestations de l’équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Elle peut toutefois à elle seule justifier la mention « à améliorer » si les manquements à ce critère sont de telle nature qu’ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l’image du service. Toutefois, si le membre du personnel fait l’objet d’une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici.

§ 2. S’il s’agit d’un membre du personnel chargé de l’évaluation d’autres membres du personnel, sauf si la mention « insuffisant » s’impose, la mention « à améliorer » est d’office attribuée si moins de 90 % des évaluations ont été réalisées ou si les évaluations ont été réalisées hors des délais impartis ou de manière non conforme aux dispositions du présent chapitre.

Art. 11. § 1^{er}. La mention « insuffisant » est attribuée au membre du personnel qui :

1° soit a réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestation;

2° soit n’a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et ne peut plus exercer celle-ci de manière satisfaisante alors que cet objectif de développement lui avait été assigné lors de l’entretien de planification;

3° soit n’a pas été disponible à l’égard des usagers du service malgré les rappels qui lui ont été adressés tout au long de la période et sous réserve que ces faits ne fassent pas l’objet d’une procédure disciplinaire.

La contribution aux prestations de l’équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Toutefois, si le membre du personnel fait l’objet d’une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici.

§ 2. S’il s’agit d’un membre du personnel chargé de l’évaluation d’autres membres du personnel, la mention « insuffisant » est attribuée si moins de 70 % des évaluations ont été réalisées dans les délais impartis et conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 12. § 1^{er}. La mention « exceptionnel » est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères suivants :

1° non seulement a réalisé tous ses objectifs de prestation mais les a dépassés dans plusieurs domaines;

2° a développé ses compétences significativement au-delà des simples exigences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante;

3° a contribué bien davantage que la moyenne aux prestations de l’équipe;

4° a été particulièrement disponible à l’égard des usagers du service.

§ 2. S’il s’agit d’un membre du personnel chargé de l’évaluation d’autres membres du personnel, l’attribution de la mention « exceptionnel » exige en outre que la totalité des évaluations ait bien été réalisée, dans les délais impartis et conformément aux dispositions du présent chapitre, et que le membre du personnel se soit révélé un vrai leader de son équipe, entraînant celle-ci à dépasser ses objectifs.

Art. 13. Pendant la période d’évaluation, le chef fonctionnel informe immédiatement le supérieur hiérarchique du membre du personnel lorsqu’il craint que l’évaluation ne doive se conclure par la mention « à améliorer » ou la mention « insuffisant ».

Le chef fonctionnel qui, à l’issue de l’entretien d’évaluation, estime nécessaire d’attribuer une mention « insuffisant », « à améliorer » ou « exceptionnel » à un membre du personnel en informe le supérieur hiérarchique du membre du personnel. Le supérieur hiérarchique reprend lui-même l’évaluation du membre du personnel, avec lequel il a obligatoirement l’entretien d’évaluation. La délégation au chef fonctionnel de la tâche d’évaluer est retirée d’office à la date de la communication de l’information au supérieur hiérarchique. Celui-ci en informe le membre du personnel.

Art. 14. De hiërarchische meerdere die een vermelding “onvoldoende”, “te verbeteren” of “uitzonderlijk” wilt toekennen, brengt de magistraat-korpschef daarvan op de hoogte.

Geen enkele van die drie vermeldingen kan worden toegekend zonder het akkoord en de medeondertekening van de magistraat-korpschef, behalve als de hiërarchische meerdere rechtstreeks onder de magistraat-korpschef ressorteert.

Bij gebrek aan een akkoord tussen de evaluator en de magistraat-korpschef wordt de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” ambtshalve toegekend. Dat feit betekent niet dat de evaluator de verplichting om alle evaluaties uit te voeren niet is nagekomen.

Art. 15. Het evaluatieverslag wordt door de evaluator aan het personeelslid bezorgd binnen de twintig werkdagen na het evaluatie-gesprek. De eindvermelding wordt aan de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie van de Federale Overheidsdienst Justitie.

Art. 16. De magistraat-korpschef gaat na of elk personeelslid zijn evaluatie krijgt binnen de termijnen. Als hij een gebrek vaststelt, verwittigt hij de evaluator en de hiërarchische meerdere van het personeelslid.

Wanneer de magistraat-korpschef zelf evaluator is, komt het aan het college van het openbaar ministerie of aan het college van hoven en rechtbanken of aan een vertegenwoordiger aangeduid door hen toe om over te gaan tot de in het eerste lid bedoelde vaststellingen.

De hiërarchische meerdere, als die niet de evaluator is, maant de functionele chef aan om de evaluatie uit te voeren of trekt, bij gebrek daaraan, de delegatie met betrekking tot die taak in.

De magistraat-korpschef maant in een interne nota, brief of e-mail de evaluator aan om de evaluatie uit te voeren binnen de termijn die hij bepaalt. Bij gebrek aan evaluatie binnen deze termijn, voert hij ze zelf uit of kent hij de rol van hiërarchische meerdere van het betrokken personeelslid aan een ander personeelslid toe.

De eindvermelding van de evaluatie die overeenkomstig het tweede en derde lid is opgesteld, wordt aan de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie van de Federale Overheidsdienst Justitie bezorgd.

De evaluatie die overeenkomstig het tweede en derde lid is opgesteld, geldt met terugwerkende kracht op het einde van de betrokken evaluatieperiode.

Als er een termijn van zes maanden is verstreken, te rekenen vanaf het einde van de evaluatieperiode, kent de magistraat-korpschef ambtshalve de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” toe aan het personeelslid. Die vermelding geldt met terugwerkende kracht op het einde van de betrokken evaluatieperiode.

HOOFDSTUK 4. — *Evaluatiedossier*

Art. 17. Het individueel evaluatiedossier omvat :

- 1° een identificatiefiche met identiteitsgegevens, graad, klasse en aanwijzing;
- 2° de functiebeschrijving en het verslag van het functiegesprek, en desgevallend het proces-verbaal van de bemiddeling;
- 3° de overeengekomen prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen, alsook het verslag van het planningsgesprek en desgevallend het proces-verbaal van de bemiddeling;
- 4° de verslagen van de eventuele functioneringsgesprekken;
- 5° eventuele verzoeken voor een functioneringsgesprek die niet zijn uitgemond in een gesprek;
- 6° de door het personeelslid op zijn verzoek toegevoegde documenten;
- 7° in voorkomend geval, de opmerkingen van het personeelslid;
- 8° de evaluatieverslagen;
- 9° in voorkomend geval, de beroepsdossiers bestaande uit de beroepen, de adviezen van de beroepscommissie en de beslissingen van de minister bevoegd voor Justitie.

Art. 18. Het individueel evaluatiedossier is ter beschikking van het personeelslid, van zijn evaluator, van de hiërarchische lijn tot en met de magistraat-korpschef en van het directoraat-generaal van de Rechterlijke Organisatie.

In geval van mutatie of nieuwe affectatie in een andere afdeling van de rechtsmacht voor een duurtijd van langer dan zes maanden, wordt het evaluatiedossier aan de nieuwe dienst bezorgd.

Art. 14. Le supérieur hiérarchique qui envisage d’attribuer une mention « insuffisant », « à améliorer » ou « exceptionnel » en informe le magistrat chef de corps.

Aucune de ces trois mentions ne peut être attribuée sans l’accord et le contreseing du magistrat chef de corps, sauf si le supérieur hiérarchique relève directement du magistrat chef de corps.

A défaut d’accord entre l’évaluateur et le magistrat chef de corps, la mention « répond aux attentes » est attribuée d’office. Ce fait ne constitue pas dans le chef de l’évaluateur un manquement à l’obligation de réaliser toutes les évaluations.

Art. 15. Le rapport d’évaluation est transmis par l’évaluateur au membre du personnel dans les vingt jours ouvrables qui suivent l’entretien d’évaluation. La mention finale est communiquée au directeur général de la direction générale de l’Organisation judiciaire du Service public fédéral Justice.

Art. 16. Le magistrat chef de corps vérifie que chaque membre du personnel obtient son évaluation dans les délais. Lorsqu’il constate un manquement, il en avertit l’évaluateur et le supérieur hiérarchique du membre du personnel.

Lorsque le magistrat chef de corps est lui-même l’évaluateur, il appartient au collège du ministère public ou au collège des cours et tribunaux ou à un représentant désigné par eux de procéder aux vérifications mentionnées à l’alinéa 1^{er}.

Le supérieur hiérarchique, s’il n’est pas l’évaluateur, enjoint au chef fonctionnel de réaliser l’évaluation ou, à défaut, retire la délégation relative à cette tâche.

Le magistrat chef de corps enjoint, par note interne, courrier ou courriel, à l’évaluateur de réaliser l’évaluation dans le délai qu’il détermine. A défaut d’évaluation dans ce délai, il la réalise lui-même ou attribue le rôle de supérieur hiérarchique du membre du personnel concerné à un autre membre du personnel.

La mention finale de l’évaluation établie conformément aux alinéas 2 et 3 est communiquée au directeur général de la direction générale de l’Organisation judiciaire du Service public fédéral Justice.

L’évaluation établie conformément aux alinéas 2 et 3 rétroagit à la fin de la période d’évaluation concernée.

Passé un délai de six mois à compter de la fin de la période d’évaluation, le magistrat chef de corps attribue d’office la mention « répond aux attentes » au membre du personnel. Cette mention rétroagit à la fin de la période d’évaluation concernée.

CHAPITRE 4. — *Du dossier d’évaluation*

Art. 17. Le dossier d’évaluation individuel comprend :

- 1° une fiche d’identification avec données d’identité, grade, classe et désignation;
- la description de fonction, le rapport de l’entretien 2° de fonction et le cas échéant le procès-verbal de la médiation;
- 3° les objectifs de prestation et de développement convenus ainsi que le rapport de l’entretien de planification et le cas échéant le procès-verbal de la médiation;
- 4° les rapports des éventuels entretiens de fonctionnement;
- 5° les demandes éventuelles d’entretien de fonctionnement n’ayant pas débouché sur un entretien;
- 6° les documents dont le membre du personnel a demandé l’insertion;
- 7° le cas échéant, les observations du membre du personnel;
- 8° les rapports d’évaluation;
- 9° le cas échéant, les dossiers de recours comprenant les recours, les avis de la commission de recours et les décisions du ministre qui a la Justice dans ses attributions.

Art. 18. Le dossier d’évaluation individuel est à la disposition du membre du personnel, de son évaluateur, de la ligne hiérarchique jusqu’au magistrat chef de corps inclus et de la direction générale de l’organisation judiciaire.

En cas de mutation ou nouvelle affectation dans une autre division de la juridiction pour une durée de plus de six mois, le dossier d’évaluation est transmis au nouveau service.

HOOFDSTUK 5. — *Beroep van een personeelslid tegen een evaluatieverslag en een eindvermelding*

Art. 19. Binnen de twintig werkdagen na de kennisgeving van het verslag kan het personeelslid een schriftelijk beroep instellen tegen dit verslag en de vermelding die hem toegekend is.

Het beroep wordt ingesteld bij de magistraat-korpschef die onmiddellijk een ontvangstbericht stuurt en het samen met een afschrift van het individuele evaluatiedossier onverwijld doorgeeft aan de bevoegde beroepscommissie.

Het beroep is opschortend. In voorkomend geval vangt de in artikel 24 bepaalde periode van zes maanden slechts aan op de dag na die waarop de magistraat-korpschef het personeelslid het advies van de bevoegde commissie meedeelde, samen met de beslissing die in voorkomend geval genomen is.

Art. 20. De beroepscommissie beraadslaagt geldig wanneer ten minste de helft van haar leden aanwezig is en ten minste vier van hen behoren tot dezelfde taalrol als het personeelslid, waarbij de voorzitter en de ondervoorzitter tot de leden gerekend worden.

Wanneer de voorzitter en de ondervoorzitter beiden afwezig of verhinderd zijn, wijzen de door de overheid aangewezen leden onderling een van hen als voorzitter van de zitting aan.

Wanneer, op het moment van de stemming, het aantal door de minister bevoegd voor Justitie aangewezen leden en het aantal door de representatieve vakorganisaties aangewezen leden niet gelijk is, wordt de pariteit hersteld door loting. De loting wordt eerst gedaan binnen de leden die niet tot dezelfde taalrol behoren als deze van de ambtenaar. De voorzitter, of de ondervoorzitter wanneer de voorzitter afwezig is, neemt niet deel aan de loting.

Wanneer het quorum niet bereikt werd, beraadslaagt de beroepscommissie op de volgende zitting over hetzelfde dossier, ongeacht het aantal aanwezigen. De voorzitter, of diegene die de voorzitter vervangt, kan echter beslissen de beslissing uit te stellen tot een derde en laatste zitting van de beroepscommissie.

Art. 21. Een beroepscommissielid kan enkel zetelen indien het op geen enkele wijze heeft deelgenomen aan de toekenning van de vermelding.

Het personeelslid in beroep en de evaluator worden ambtshalve opgeroepen om gehoord te worden.

De stemming is geheim. Bij staking van stemmen bepaalt de voorzitter, of diegene die de voorzitter vervangt, de strekking van het advies.

Art. 22. § 1. Het personeelslid dat beroep heeft ingesteld verschijnt in eigen persoon; hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze; hij mag zich niet laten vertegenwoordigen.

De verdediger mag op geen enkele manier deel uitmaken van de beroepscommissie.

§ 2. De beroepscommissie beraadslaagt zonder het personeelslid dat beroep heeft ingesteld te horen, op basis van alleen het beroepsdossier, wanneer het personeelslid niet geantwoord heeft op de eerste en de tweede oproeping.

§ 3. De afwezigheid van de evaluator belet de beroepscommissie niet te beraadslagen.

Art. 23. De voorzitter van de beroepscommissie deelt het advies mee aan de minister bevoegd voor Justitie, aan de magistraat-korpschef en aan het personeelslid in beroep binnen de vijftien werkdagen.

HOOFDSTUK 6. — *Gevolgen voor de loopbaan van de personeelsleden*

Art. 24. De evaluatieperiode die onmiddellijk volgt op de toekenning van de vermelding "onvoldoende" aan een personeelslid bedraagt zes maanden. Deze periode wordt verlengd pro rata van de dagen verlof of afwezigheid die om welke reden dan ook zijn toegekend. Ze wordt eveneens pro rata verlengd wanneer het personeelslid deeltijds werkt.

Art. 25. De periode van drie jaar, bedoeld in artikel 287ter, § 4, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek, wordt verlengd met de som van de verlofdagen of afwezigheidsdagen die het personeelslid tijdens die periode heeft genoten, als die meer dan 90 dagen bedragen.

Art. 26. Artikel 287ter, § 4, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek en de artikelen 24 en 25 van dit besluit zijn niet van toepassing wanneer de vermelding "onvoldoende" wordt toegekend in het kader van de uitoefening van een hogere functie.

CHAPITRE 5. — *Du recours d'un membre du personnel contre un rapport d'évaluation et une mention finale*

Art. 19. Dans les vingt jours ouvrables qui suivent la notification du rapport, le membre du personnel peut introduire un recours écrit contre ce rapport et la mention qui lui a été attribuée.

Le recours est introduit auprès du magistrat chef de corps, qui en accuse immédiatement réception et le transmet, avec copie du dossier d'évaluation individuel, sans délai à la commission de recours compétente.

Le recours est suspensif. Le cas échéant, la période de six mois prévue à l'article 24 ne commence que le lendemain du jour où le magistrat chef de corps a communiqué à l'agent l'avis de la commission compétente en même temps que la décision qui a éventuellement été prise.

Art. 20. La commission de recours délibère valablement lorsque la moitié au moins de ses membres sont présents et qu'au moins quatre d'entre eux appartiennent au même rôle linguistique que le membre du personnel, le président et le vice-président étant comptés parmi les membres.

Lorsque le président et le vice-président sont tous les deux absents ou empêchés, les membres désignés par l'autorité désignent entre eux un président de séance.

Lorsqu'au moment du vote, le nombre de membres désignés par le ministre qui a la Justice dans ses attributions et le nombre de membres désignés par les organisations syndicales représentatives n'est pas égal, la parité est rétablie par tirage au sort. Le tirage au sort se fait d'abord parmi les membres qui n'appartiennent pas au rôle linguistique de l'agent. Le président, ou le vice-président en l'absence du président, ne prend pas part au tirage au sort.

Lorsque le quorum n'a pas été atteint, la commission de recours délibère sur le même dossier à la séance suivante, quel que soit le nombre de présents. Toutefois, le président, ou la personne qui le remplace, peut décider de reporter la décision à une troisième et dernière séance de la commission de recours.

Art. 21. Un membre de la commission de recours ne peut siéger que s'il n'a pris part, en aucune façon, à l'attribution de la mention.

Le membre du personnel en recours et l'évaluateur sont invités d'office à être entendus.

Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, le président, ou la personne qui le remplace, détermine la portée de l'avis.

Art. 22. § 1^{er}. Le membre du personnel qui a introduit un recours comparaît en personne; il peut se faire assister par la personne de son choix; il ne peut pas se faire représenter.

Le défenseur ne peut faire partie, à aucun titre, de la commission de recours.

§ 2. La commission de recours délibère sans entendre le membre du personnel qui a introduit un recours, sur la base du seul dossier de recours, lorsque le membre du personnel n'a pas répondu à la première ni à la deuxième convocation.

§ 3. L'absence de l'évaluateur n'empêche pas la commission de recours de délibérer.

Art. 23. Le président de la commission de recours communique l'avis au ministre qui a la Justice dans ses attributions, au magistrat chef de corps et au membre du personnel en recours dans les quinze jours ouvrables.

CHAPITRE 6. — *Des conséquences pour la carrière des membres du personnel*

Art. 24. La période d'évaluation qui suit immédiatement l'attribution de la mention « insuffisant » à un membre du personnel est de six mois. Cette période est prolongée à concurrence des jours de congé ou d'absence accordés pour quelque motif que ce soit. Elle est également prolongée au prorata lorsque le membre du personnel travaille à temps partiel.

Art. 25. La période de trois ans visée à l'article 287ter, § 4, alinéa 1^{er} du Code judiciaire est prolongée de la somme des jours de congé ou d'absence dont le membre du personnel a bénéficié pendant cette période si ceux-ci excèdent 90 jours.

Art. 26. L'article 287ter, § 4, alinéa 1^{er} du Code judiciaire et les articles 24 et 25 du présent arrêté ne sont pas d'application lorsque la mention « insuffisant » est attribuée dans le cadre de l'exercice d'une fonction supérieure.

Deze vermelding en de vermelding “te verbeteren” stellen ambtshalve een einde aan de aanwijzing in een hogere functie. In geval van beroep is dit opschortend.

Voor de beschouwde evaluatieperiode bekomt het personeelslid ambtshalve de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” voor de functie, de klasse of het niveau waarin hij is benoemd.

Art. 27. Voor de toepassing van artikel 287ter, § 4, van het Gerechtelijk Wetboek, moet onder “bezoldiging” worden verstaan elke wedde, elk loon of elke vergoeding in de plaats van 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 hard of standplaatstoelage, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de index der kleinhandelsprijzen.”.

HOOFDSTUK 7. — *Gelijkstelling van de afsluiting van een voorlopige benoeming met een evaluatievermelding*

Art. 28. Wanneer een voorlopige benoeming wordt afgesloten met de definitieve benoeming van het personeelslid, wordt de voorlopige benoeming beschouwd als afgesloten met de vermelding “voldoet aan de verwachtingen”.

De hiërarchische meerdere kan de vermelding “uitzonderlijk” toekennen als de in artikel 12 bedoelde voorwaarden zijn vervuld. Artikel 14 is van toepassing.

HOOFDSTUK 8. — *Ambtshalve toekenning van de vermelding “voldoet aan de verwachtingen”*

Art. 29. In afwijking van artikel 3, krijgt het personeelslid dat langer dan zes maanden afwezig is gedurende een evaluatieperiode, ambtshalve de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” als zijn afwezigheid te wijten is aan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk, aan een beroepsziekte of aan een of meer van de volgende verlopen :

- 1° een verlof wegens moederschapsbescherming;
- 2° een voltijds ouderschapsverlof;

3° het verlof bedoeld in artikel 77 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, en in artikel 14 van de wet van 25 april 2007 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakorganisaties van de griffiers van de Rechterlijke Orde, de referendarissen bij het Hof van Cassatie en de referendarissen en parafjuristen bij de hoven en rechtbanken;

4° het verlof bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten;

- 5° het politiek verlof.

Dit artikel is niet van toepassing wanneer artikel 24 van toepassing is.

HOOFDSTUK 9. — *Opleiding van de evaluator*

Art. 30. De evaluator is verplicht om een opleiding te volgen binnen een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding van dit besluit. Bij ontstentenis van deze opleiding kan hij niet optreden als evaluator. Het Instituut voor gerechtelijke opleiding verzekert de opleiding van de evaluatoren en levert hiervoor een certificaat af. Het biedt ook opleidingen voor de geëvalueerden aan, in de vorm van on-line-modules.

HOOFDSTUK 10. — *Opheffings- en slotbepalingen*

Art. 31. Het koninklijk besluit van 28 februari 1999 betreffende de beoordeling van het personeel van de griffies en de parketten van de hoven en rechtbanken en de raden van beroep, wordt opgeheven.

Art. 32. Treden in werking op 1 juli 2014 :

1° de artikelen 28 en 29 van de wet van 10 april 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek, de wet van 25 april 2007 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek inzonderheid met betrekking tot bepalingen inzake het gerechtspersoneel van het niveau A, de griffiers en de secretarissen en inzake de rechterlijke organisatie, tot wijziging van de wet van 10 april 2003 tot regeling van de afschaffing van de militaire rechtscollèges in vredestijd alsmede van het behoud ervan in oorlogstijd en tot wijziging van de wet van 31 januari 2007 inzake de gerechtelijke opleiding en tot oprichting van het Instituut voor gerechtelijke opleiding;

Cette mention, de même que la mention « à améliorer » met fin d'office à la désignation à une fonction supérieure. En cas de recours celui-ci est suspensif.

Pour la période d'évaluation considérée, l'agent obtient d'office la mention « répond aux attentes » dans la fonction, la classe ou le niveau où il est nommé.

Art. 27. Pour l'application de l'article 287ter, § 4, du Code judiciaire, 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.”.

CHAPITRE 7. — *De l'équivalence entre la conclusion d'une nomination provisoire et une mention d'évaluation*

Art. 28. Lorsque une nomination provisoire se conclut par la nomination à titre définitif du membre du personnel, la période de nomination provisoire est considérée comme se concluant par la mention « répond aux attentes ».

Le supérieur hiérarchique peut attribuer la mention « exceptionnel » si les conditions visées à l'article 12 sont remplies. L'article 14 est d'application.

CHAPITRE 8. — *De l'attribution d'office de la mention « répond aux attentes »*

Art. 29. Par dérogation à l'article 3, le membre du personnel qui est absent plus de six mois pendant une période d'évaluation obtient d'office la mention « répond aux attentes » si son absence est due à un accident du travail ou sur le chemin de travail ou une maladie professionnelle ou à un ou plusieurs des congés suivants :

- 1° un congé de protection de la maternité;
- 2° un congé parental à temps plein;

3° le congé visé à l'article 77 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 et à l'article 14 de la loi du 25 avril 2007 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales de greffiers de l'ordre judiciaire, les référendaires près de la cour de cassation et les référendaires et juristes de parquet près des tribunaux;

4° le congé visé à l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique;

- 5° le congé politique.

Cet article n'est pas d'application lorsque l'article 24 est d'application.

CHAPITRE 9. — *De la formation de l'évaluateur*

Art. 30. L'évaluateur a l'obligation de suivre une formation endéans une période de cinq ans à dater de l'entrée en vigueur du présent arrêté. A défaut de cette formation il ne pourra exercer la fonction d'évaluateur. L'institut de formation judiciaire assure la formation des évaluateurs, en en délivre un certificat. Il met également des formations à la disposition des évalués, notamment sous la forme de modules en ligne.

CHAPITRE 10. — *Dispositions abrogatoires et finales*

Art. 31. L'arrêté royal du 28 février 1999 relatif à l'évaluation du personnel des greffes et des parquets des cours et tribunaux et aux chambres de recours est abrogé.

Art. 32. Entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2014 :

1° les articles 28 et 29 de la loi du 10 avril 2014 modifiant le Code judiciaire, la loi du 25 avril 2007 modifiant le Code judiciaire, notamment les dispositions relatives au personnel judiciaire de niveau A, aux greffiers et aux secrétaires ainsi que les dispositions relatives à l'organisation judiciaire, modifiant la loi du 10 avril 2003 réglant la suppression des juridictions militaires en temps de paix ainsi que leur maintien en temps de guerre et modifiant la loi du 31 janvier 2007 sur la formation judiciaire et portant création de l'Institut de formation judiciaire;

2° dit besluit.

Art. 33. De minister bevoegd voor Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 27 mei 2014.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
Mevr. A. TURTELBOOM

2° le présent arrêté.

Art. 33. Le ministre qui a la Justice dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 27 mai 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de la Justice,
Mme A. TURTELBOOM

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST ECONOMIE,
K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE**

[C – 2014/11363]

24 APRIL 2014. — Wet betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's (1)

FILIP, Koning der Belgen,

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

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepaling*

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2. — *Definities*

Art. 2. Voor de toepassing van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan wordt verstaan onder :

1° minister : de minister bevoegd voor zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen;

2° erkende organisatie : een beroeps- of interprofessionele organisatie erkend overeenkomstig de artikelen 3 en 4;

3° Hoge Raad : de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;

4° K.M.O. : kleine en middelgrote onderneming die voldoet aan de voorwaarden opgenomen in artikel 15 van het Wetboek van vennootschappen;

5° zelfstandige : persoon die valt onder het toepassingsgebied van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

HOOFDSTUK 3. — *De erkenning van de beroeps- en interprofessionele organisaties*

Afdeling 1. — De erkenningscriteria

Art. 3. Om erkend te worden, beantwoordt een beroepsorganisatie aan volgende erkenningscriteria :

1° uitsluitend als doel hebben de vertegenwoordiging, de bestudering, de bescherming en de bevordering van de professionele, economische, sociale en morele belangen van de zelfstandigen, de kmo's en het ambachtswezen in het kader van de uitoefening van een beroep of een groep van beroepen;

2° een ledenbestand hebben dat hoofdzakelijk bestaat uit zelfstandigen en kmo's uit het beroep of de beroepen vertegenwoordigd door de beroepsorganisatie;

3° rechtspersoonlijkheid genieten;

4° een vrij opgerichte en van de overheid onafhankelijke organisatie zijn;

5° voldoen aan de door de Koning bepaalde criteria inzake de representativiteit van de organisatie.

De Koning kan een minimumpercentage bepalen met als doel het criterium bedoeld in 2° nader te bepalen.

Het percentage bedoeld in het vorige lid is hoger dan 50 %.

Art. 4. Om erkend te worden, beantwoordt een interprofessionele organisatie aan volgende erkenningscriteria :

1° uitsluitend als doel hebben de vertegenwoordiging, de bestudering, de bescherming en de bevordering van de professionele, economische, sociale en morele belangen van de zelfstandigen, KMO's en het ambachtswezen zonder onderscheid van beroep behalve desgevallend een onderscheid tussen de vrije en intellectuele beroepen enerzijds en de andere beroepen anderzijds;

**SERVICE PUBLIC FEDERAL ECONOMIE,
P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE**

[C – 2014/11363]

24 AVRIL 2014. — Loi relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — *Disposition générale*

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2. — *Définitions*

Art. 2. Pour l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'on entend par :

1° ministre : le ministre qui a les indépendants et les petites et moyennes entreprises dans ses attributions;

2° organisation agréée : une organisation professionnelle ou interprofessionnelle agréée conformément aux articles 3 et 4;

3° Conseil Supérieur : le Conseil Supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises;

4° P.M.E. : petite et moyenne entreprise qui satisfait aux exigences reprises sous l'article 15 du Code des sociétés;

5° indépendant : personne qui tombe sous le champ d'application de l'arrêté royal n°38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

CHAPITRE 3. — *L'agrégation des organisations professionnelles et interprofessionnelles*

Section 1^{re}. — Les critères d'agrégation

Art. 3. Pour être agréée, une organisation professionnelle répond aux critères d'agrégation suivants :

1° avoir exclusivement pour objectif la représentation, l'étude, la protection et le développement des intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des indépendants, des PME et des artisans dans le cadre de l'exercice d'une profession ou d'un groupe de professions;

2° que l'effectif de ses membres soit principalement composé d'indépendants et de PME de la profession ou des professions représentées par l'organisation professionnelle;

3° jouir de la personnalité juridique;

4° être une organisation librement constituée et indépendante des autorités publiques;

5° satisfaire aux critères déterminés par le Roi en ce qui concerne la représentativité de l'organisation.

Le Roi peut déterminer un pourcentage minimum afin de préciser le critère visé au 2°.

Le pourcentage visé à l'alinéa précédent est supérieur à 50 %.

Art. 4. Pour être agréée, une organisation interprofessionnelle répond aux critères d'agrégation suivants :

1° avoir exclusivement pour objectif la représentation, l'étude, la protection et le développement des intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des indépendants, des PME et des artisans sans distinction de profession sauf, le cas échéant, en ce qui concerne une distinction entre, d'une part, les professions libérales et intellectuelles et, d'autre part, les autres professions;