

Art. 9. Onze Minister van Buitenlandse Zaken, Onze Minister van Sociale Zaken, Onze Staatssecretaris voor Landbouw en Onze Staatssecretaris voor Volksgezondheid en Gehandicaptenbeleid zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 februari 1992.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Buitenlandse Zaken,
M. EYSKENS

De Minister van Sociale Zaken,
Ph. MOUREAUX

De Staatssecretaris voor Landbouw,
P. DE KEERSMAEKER

De Staatssecretaris voor Volksgezondheid
en Gehandicaptenbeleid,
R. DELIZEE

Art. 9. Notre Ministre des Affaires étrangères, Notre Ministre des Affaires sociales, Notre Secrétaire d'Etat à l'Agriculture et Notre Secrétaire d'Etat à la Santé publique et à la politique des Handicapés sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 février 1992.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre des Affaires étrangères,
M. EYSKENS

Le Ministre des Affaires sociales,
Ph. MOUREAUX

Le Secrétaire d'Etat à l'Agriculture,
P. DE KEERSMAEKER

Le Secrétaire d'Etat à la Santé publique
et à la Politique des Handicapés,
R. DELIZEE

EXECUTIEVEN — EXÉCUTIFS

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 92 — 1104

[S-C — 35432]

**22 MEI 1991. — Besluit van de Vlaamse Executieve
omtrent de evaluatie van vast benoemde personeelsleden,
de maatregelen van orde en de tucht in het gemeenschapsonderwijs**

De Vlaamse Executieve,

Gelet op het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, inzonderheid op de artikelen 41, §§ 1 en 3, 58, 59, 69, 72 en 73;
Gelet op het akkoord van de Gemeenschapsminister van Begroting en Financiën, gegeven op 3 april 1990;
Gelet op het protocol van 13 december 1990 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in het Gemeenschappelijk Comité van alle overheidsdiensten;
Gelet op het advies van de Raad van State;
Op de voordracht van de Gemeenschapsminister van Onderwijs;
Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- 1° het bijzonder decreet : het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de Autonome Raad van het Gemeenschapsonderwijs;
- 2° het decreet : het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs;
- 3° de centrale raad : de raad bedoeld in artikel 5, § 1, 1° van het bijzonder decreet van 19 december 1988;
- 4° de lokale bestuursorganen : de bestuursorganen bedoeld in artikel 5, § 1, 2° en 3° van het bijzonder decreet van 19 december 1988, alsmede in artikel 5, § 2 van hetzelfde bijzonder decreet;
- 5° de instelling : de instellingen voor voorschools, lager, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, de autonome internaten en tehuizen, de semi-internaten, de opvangcentra, de PMS-centra, de PMS-centra voor buitengewoon onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en de PMS-vormingscentra. Het internaat toegevoegd aan een onderwijsinstelling, maakt deel uit van die instelling;
- 6° het schooljaar : de periode van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar voor het voorschools, lager en secundair onderwijs, evenals het academiejaar voor het hoger onderwijs van het korte type en het dienstjaar voor de PMS-centra.

HOOFDSTUK II. — De evaluatie

Art. 2. Elk in artikel 41 van het decreet bedoeld personeelslid moet in de periode van drie jaar ten minste eenmaal geëvalueerd worden door de instellingshoofden.

Art. 3. Een evaluatie kan slechts worden gegeven op grond van de uitoefening van de diensten in het Gemeenschapsonderwijs en daarenboven voor de personeelsleden van de PMS-centra op basis van de prestaties in het kader van de contracten met het gesubsidieerd officieel onderwijs.

Art. 4. De evaluatie wordt met redenen omkleed en opgetekend in een evaluatieverslag.

Art. 5. Voor ieder vastbenoemd personeelslid wordt door het instellingshoofd een evaluatiedossier bijgehouden, dat op elk ogenblik door het lokaal bestuursorgaan de pedagogische begeleidingsdienst of door de centrale raad kan worden opgevraagd.

Dit dossier bevat uitsluitend :

— de verslagen van de pedagogische begeleidingsdiensten en van de inspectie met betrekking tot het personeelslid;

— de over het personeelslid uitgebrachte beoordelingen en evaluaties;

— de persoonlijke nota's, zoals omschreven in de artikelen 9 en 11;

— de gegevens met betrekking tot de prestaties inzake beroepsvervolmaking;

— in voorkomend geval, de staat van de tuchtstraffen;

Het evaluatiedossier bevat bovendien het beoordelingsdossier dat in voorkomend geval van het personeelslid reeds bestond in het kader van de statutaire bepalingen die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit op hem van toepassing waren.

Art. 6. Met uitzondering van de staat van de tuchtstraffen, wordt ieder document door het personeelslid geïmprimeerd alvorens het bij het evaluatiedossier wordt gevoegd.

Art. 7. Onverminderd het bepaalde in artikel 41, § 2 van het decreet wordt de evaluatie toegekend door het hoofd van elke instelling waar het personeelslid effectief diensten presteert en voor elk ambt dat hij daar uitoefent.

Art. 8. § 1. Het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid, dat een afschrift ervan bekomt. Het personeelslid viseert en dateert het origineel verslag en bezorgt het onmiddellijk terug.

§ 2. Het evaluatieverslag wordt desgevallend besloten met de vermelding « onvoldoende ».

§ 3. Oordeelt het personeelslid dat de hem toegekende vermelding « onvoldoende » niet gerechtvaardigd is, dan viseert hij het evaluatieverslag onder voorbehoud en bezorgt binnen zeven kalenderdagen na visering van het evaluatieverslag een gemotiveerd antwoord aan het instellingshoofd dat een afschrift ervan voor ontvangst viseert. Het antwoord wordt bij het evaluatieverslag gevoegd.

§ 4. Binnen de zeven kalenderdagen na de ontvangst van het antwoord deelt het instellingshoofd het betrokken personeelslid zijn beslissing mee.

§ 5. In afwijking van artikel 2 moet het vastbenoemd personeelslid aan wie de evaluatie onvoldoende is toegekend, het daarop volgend schooljaar en ten vroegste acht maanden nadat de in artikel 3 bedoelde evaluatie werd gegeven opnieuw geëvalueerd worden door de instellingshoofden alsmede door het terzake aangeduide lid van de diensten van de ARGO afzonderlijk. Wanneer één van beide evaluaties opnieuw « onvoldoende » luidt, dan wordt de evaluatie « onvoldoende » toegekend.

§ 6. Alleen in geval dat de evaluerende instantie na toepassing van § 5, de vermelding « onvoldoende » handhaaft, kan het personeelslid langs hiërarchische weg beroep instellen, zoals geregeld in de hoofdstukken IV en V en in hoofdstuk VIII van het decreet.

Wordt het beroep aanvaard, dan is de evaluatie « onvoldoende » vernietigd en wordt ze uit het evaluatie-dossier verwijderd.

Art. 9. § 1. Telkens het instellingshoofd dit nodig acht, kan hij een persoonlijke nota opmaken. De persoonlijke nota geeft een nauwkeurig relaas van de concrete gunstige of ongunstige feiten die betrekking hebben op de uitoefening van het ambt door het betrokken personeelslid en vastgesteld werden in de loop van een termijn van veertien kalenderdagen voorafgaand aan de ondertekening van de nota door het instellingshoofd.

§ 2. De persoonlijke nota wordt onmiddellijk voorgelegd aan het betrokken personeelslid, dat een afschrift bekomt, dat het viseert en dadelijk terug bezorgt. Oordeelt het personeelslid deze nota ongegrond, dan dient hij binnen de zeven kalenderdagen na ondertekening van de persoonlijke nota, een gemotiveerd antwoord in, waarvan hem de ontvangst gemeld wordt. Het antwoord wordt bij de persoonlijke nota gevoegd.

Art. 10. Ieder personeelslid mag aan het hoofd van de instelling een persoonlijke nota overmaken met gunstige feiten over hemzelf, die werden vastgesteld in de loop van een termijn van veertien kalenderdagen voorafgaand aan de ondertekening van de nota door het personeelslid. Het hoofd van de instelling viseert voor ontvangst op het origineel en op een duplicaat van de nota. Het duplicaat is bestemd voor het personeelslid. Acht het hoofd van de instelling de nota ongegrond, dan overhandigt hij aan het betrokken personeelslid binnen de zeven kalenderdagen een gemotiveerd antwoord, dat bij de persoonlijke nota gevoegd wordt. Het personeelslid bekomt een afschrift hiervan.

Art. 11. Bij de evaluatie van het personeelslid kan met de in de artikelen 9 en 10 bedoelde persoonlijke nota's slechts rekening worden gehouden in zoverre ze opgesteld werden na het opmaken van de laatste voorafgaande evaluatie.

Art. 12. Ieder personeelslid heeft het recht om op elk ogenblik inzage te nemen van zijn evaluatiedossier.

HOOFDSTUK III. — *Maatregelen van orde*

Afdeling 1. — Overplaatsing in het belang van de dienst

Art. 13. § 1. De maatregel van overplaatsing in het belang van de dienst kan worden toegepast op elk in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt vastbenoemd personeelslid wanneer is vastgesteld dat de minimale verstandhouding die voor de goede werking van de dienst of van het onderwijs nodig is, blijvend verstoord is.

§ 2. Uit een administratief onderzoek waarbij alle betrokken partijen moeten worden gehoord moet blijken of de overplaatsing in het belang van de dienst verantwoord is en welk personeelslid of welke personeelsleden best worden overgeplaatst om de problemen in de instelling op te heffen.

§ 3. Het in § 2 bedoelde onderzoek moet worden ingesteld door de centrale raad, op vraag van het lokale bestuursorgaan, of bij ontstentenis hiervan, het instellingshoofd. De centrale raad kan op eigen initiatief een onderzoek instellen.

§ 4. Ten aanzien van een godsdienstleerkracht is deze maatregel slechts mogelijk met het akkoord van de afgevaardigde van de betrokken eredienst.

Art. 14. § 1. De centrale raad beslist over de overplaatsing in het belang van de dienst na advies van de betrokken bestuursorganen. Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan wordt het advies verleend door het instellingshoofd.

De overplaatsing geschiedt met behoud van de administratieve en geldelijke toestand van het betrokken personeelslid.

Deze beslissing wordt gemotiveerd.

§ 2. Het personeelslid dat overgeplaatst wordt in het belang van de dienst, wordt na één jaar geëvalueerd, zoals bepaald in hoofdstuk II en in hoofdstuk IV van het decreet.

Art. 15. De overplaatsing in het belang van de dienst heeft voor gevolg dat het personeelslid geaffecteerd wordt bij een andere instelling.

Afdeling 2. — Preventieve schorsing

Art. 16. § 1. Elk vastbenoemd personeelslid mag, zelfs op het ogenblik dat het een proeftijd doormaakt, preventief geschorst worden indien het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist.

De preventieve schorsing is een bewarende maatregel. Het personeelslid blijft tijdens deze schorsing in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag voor de preventieve schorsing. Tijdens de preventieve schorsing wordt het personeelslid ontheven van de verplichting om dienstprestaties te leveren.

§ 2. Onverminderd de toepassing van artikel 59 van het decreet wordt de preventieve schorsing voorgesteld door het instellingshoofd waaronder het personeelslid ressorteert, of door de daartoe gemachtigde ambtenaar-generaal van de administratieve diensten van de Autonome Raad.

Voor de instellingshoofden wordt de preventieve schorsing voorgesteld door de daartoe gemachtigde ambtenaar-generaal van de administratieve diensten van de Autonome Raad.

§ 3. Voor de leden van de pedagogische begeleidingsdienst wordt de preventieve schorsing voorgesteld door het hoofd van de pedagogische begeleidingsdienst. Voor het hoofd van de pedagogische begeleidingsdiensten beslist de centrale raad autonoom.

§ 4. Alvorens de preventieve schorsing wordt opgelegd dient het personeelslid gehoord te worden door het vast bureau bedoeld in artikel 37 van het bijzonder decreet of door iemand door het vast bureau aangeduid. De redenen om over te gaan tot de preventieve schorsing worden ten laatste drie werkdagen voorafgaand aan dit verhoor schriftelijk meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

In hoogdringende gevallen kan de overheid de preventieve schorsing onmiddellijk uitspreken onder de verplichting betrokkene onverwijld te horen.

§ 5. Onverminderd de toepassing van artikel 59, tweede lid van het decreet wordt deze maatregel uitgesproken door de centrale raad en aan de betrokkene bij aangetekende brief medegedeeld. De preventieve schorsing gaat in de dag na die waarop de aangetekende brief ter post wordt aangeboden.

Art. 17. § 1. Behoudens bij strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten mag de preventieve schorsing niet meer dan één jaar bedragen. In dit geval kan de preventieve schorsing tot één jaar lopen na de kennisgeving bedoeld in artikel 20, 2e lid.

§ 2. Behoudens strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke vervolging kan de preventieve schorsing ten hoogste zes maanden bedragen indien deze periode geen tuchtprocedure is ingesteld.

§ 3. Aan de preventieve schorsing komt van rechtswege een einde bij de tuchtrechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor het personeelslid preventief werd geschorst.

HOOFDSTUK IV. — De tuchtregeling

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 18. § 1. Elk initiatief dat ertoe strekt een tuchtstraf op te leggen wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en meegedeeld aan het betrokken personeelslid dat een afschrift ontvangt.

Geen tuchtstraf mag worden voorgesteld dan nadat het personeelslid omtrent de ten laste gelegde feiten vooraf werd gehoord door de instantie die het voorstel doet. De betrokkene mag zich laten bijstaan door een raadsman.

§ 2. De lokale raad stelt het tuchtdossier samen. Dit tuchtdossier mag door belanghebbende en zijn raadsman op verzoek worden geraadpleegd vooraleer het verhoor plaats heeft.

Desgewenst kan de betrokkene tegen betaling een kopie van het dossier bekomen. Zij beschikken, voor de inzage van het dossier, over een termijn van ten minste tien werkdagen na ontvangst van de oproepingsbrief.

§ 3. Indien het betrokken personeelslid voor dezelfde feiten strafrechtelijk wordt vervolgd kan de tuchtverheid de behandeling van de tuchtprocedure opschorten tot na de kennisgeving bedoeld in artikel 20, § 1, 2e lid.

§ 4. De oproeping van het personeelslid om voor de inrichtende macht te verschijnen moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief.

De oproeping dient op straffe van nietigheid melding te maken van :

- 1° de ten laste gelegde feiten;
- 2° het feit dat een tuchtstraf wordt overwogen en dat een tuchtdossier werd aangelegd;
- 3° het tuchtvoorstel;
- 4° de plaats, dag en uur van het verhoor;
- 5° het recht van de betrokkene zich te laten bijstaan door een raadsman;
- 6° de plaats waar en de termijn waarbinnen het tuchtdossier kan worden ingezien.

§ 5. Van het verhoor wordt ter zitting een proces-verbaal opgemaakt, dat getrouw de verklaringen van de gehoorde weergeeft; er wordt voorlezing van gedaan en de betrokkene wordt verzocht het te ondertekenen.

Indien de betrokkene ofschoon behoorlijk opgeroepen, niet verschijnt, beslist de bevoegde overheid bij verstek.

Blijkt de verhandeling gewettigd, dan kan het personeelslid tegen de beslissing verzet aantekenen binnen de tien werkdagen nadat de beslissing hem met een ter post aangetekende brief werd betekend.

In dit geval wordt het dossier heropend en beslist de bevoegde overheid, na een nieuwe behoorlijke oproep, ongeacht het al dan niet aanwezig zijn van het personeelslid.

§ 6. De bevoegde overheid beslist onverwijld en in ieder geval uiterlijk binnen de zes weken na het opmaken van het proces-verbaal van verhoor of van niet-verschijnen. Na het verstrijken van deze termijn wordt zij geacht af te zien van de uitoefening van haar tuchtrechtelijke bevoegdheid.

De beslissing waarbij een tuchtstraf wordt opgelegd, wordt met redenen omkleed.

Art. 19. Wanneer meerdere feiten die verband hebben met elkaar ten laste van het personeelslid worden gelegd, kan dit slechts aanleiding geven tot één tuchtprocedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf.

Wanneer in de loop van de tuchtprocedure een nieuw feit ten laste wordt opgelegd dat geen verband heeft met de lopende tuchtprocedure kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven.

Art. 20. § 1. De tuchtverheid kan geen tuchtrechtelijke vervolging meer instellen na verloop van een termijn van zes maanden na de vaststelling of de kennisname van de strafbare feiten.

In geval van strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, begint deze termijn te lopen de dag dat de tuchtverheid door de gerechtelijke overheid ervan in kennis wordt gesteld dat er een onherroepelijke beslissing uitgesproken is of dat de strafrechtelijke procedure niet verder wordt gezet.

§ 2. Elke tuchtstraf wordt vermeld op een in het evaluatiedossier te voegen staat.

Een bij tuchtmaatregel afgedankt personeelslid kan onverminderd de toepassing van artikel 68 van het decreet niet meer in het Gemeenschapsonderwijs worden aangesteld.

Afdeling 2. — De blaam ten aanzien van de instellingshoofden en de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten

Art. 21. § 1. Het voornemen tot het opleggen van een blaam aan een instellingshoofd wordt door het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan de centrale raad met redenen omkleed en aan het personeelslid meegedeeld.

Het voornemen tot het opleggen van een blaam aan een lid van de pedagogische begeleidingsdiensten wordt door het hoofd van de pedagogische begeleidingsdiensten met redenen omkleed en aan het personeelslid meegedeeld.

De in de vorige leden bedoelde personeelsleden beschikken over een termijn van tien kalenderdagen te rekenen vanaf de kennisgeving om zijn eventueel bezwaar schriftelijk uiteen te zetten.

Het bezwaarschrift wordt bij het dossier gevoegd dat voor beslissing aan de raad van beroep wordt overgemaakt. De raad van beroep beslist op het dossier.

§ 2. Voor het hoofd van de pedagogische begeleidingsdiensten wordt de blaam uitgesproken door de centrale raad nadat het personeelslid werd gehoord.

Afdeling 3. — De in artikel 62, § 2, bedoelde sancties

Art. 22. Elk voorstel van sanctie wordt ter visering aan het personeelslid voorgelegd.

Art. 23. Het personeelslid beschikt over de in artikel 26 bedoelde termijn om beroep aan te tekenen tegen het voorstel van tuchtsanctie.

Indien het personeelslid beroep aantekent tegen het voorstel van tuchtsanctie wordt de in hoofdstuk V bedoelde procedure toegepast.

Indien het personeelslid geen beroep aantekent dan legt de raad van beroep het voorstel als tuchtsanctie op.

HOOFDSTUK V. — De raad van beroep

Art. 24. § 1. De voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters en de leden van de raad van beroep, bedoeld in artikel 72, § 1, 1^o en 2^o van het decreet, worden aangesteld voor een periode van vier jaar. Hun mandaat is hernieuwbaar.

In geval het mandaat van een lid voortijdig beëindigd wordt of een lid niet langer de hoedanigheid bezit op basis waarvan het mandaat is verleend, wordt een opvolger aangesteld die het mandaat van zijn voorganger voltooit.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1 oefent de raad van beroep zijn bevoegdheden uit tot de nieuwe raad van beroep is samengesteld.

§ 3. De voorzitter ontvangt een jaarlijkse forfaitaire vergoeding van 45 000 frank zoals bedoeld in artikel 6, a), van het besluit van de Vlaamse Executieve van 27 januari 1988 houdende sommige maatregelen tot harmonisatie van de toelagen en presentiegelden aan commissarissen, gemachtigden van financiën, afgevaardigden van de Vlaamse Executieve, voorzitter en leden van niet-adviserende bijzondere commissies of van raden van bestuur van instellingen en ondernemingen die onder de Vlaamse Executieve behoren. Wanneer de voorzitter verhinderd is en diens functie waargenomen wordt door de plaatsvervangende voorzitter wordt aan deze laatste een vergoeding van 2 000 frank per zitting toegekend.

De secretaris ontvangt een vergoeding van 1 000 frank per zitting indien deze geheel of gedeeltelijk plaats vindt buiten de normale diensttijd.

§ 4. Het mandaat van de leden wordt niet vergoed. Zij kunnen evenwel aanspraak maken op reis- en verblijfskosten overeenkomstig de terzake geldende reglementering van toepassing op de personeelsleden van de diensten van de Executieve.

§ 5. De samenstelling van de raad van beroep wordt gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 25. Om beroep in te stellen beschikt het personeelslid over een termijn van twintig kalenderdagen, ingaande op de dag dat het een beoordeling bedoeld in artikel 22, § 2, laatste lid, van het decreet of een evaluatie « onvoldoende » bedoeld in artikel 8, § 6, wordt toegekend of het een voorstel van tuchtstraf, de blaam uitgezonderd, moet viseren.

Het beroep wordt schriftelijk ingesteld bij bezwaarschrift.

Art. 26. § 1. De zaak wordt bij de raad van beroep via hiërarchische weg aanhangig gemaakt bij de bevoegde ambtenaar-generaal van de administratieve diensten van de ARGO. Deze zendt het volledig dossier van de zaak door naar de raad van beroep, samen met het beoordelings- of evaluatiedossier van het personeelslid.

§ 2. De raad van beroep mag over geen aanvraag beraadslagen dan nadat het personeelslid met een ter post aangetekende brief is opgeroepen.

Art. 27. § 1. Zodra de zaak aanhangig is gemaakt deelt de secretaris aan de verzoeker de lijst mee van de effectieve leden van de raad van beroep.

Hij die een wraking wil voordragen moet dit doen voor de aanvang van de beraadslaging, tenzij de reden tot wraking later ontstaan is.

De redenen tot wraking zijn deze voorzien in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek.

De voorzitter of een lid van de raad van beroep die weet dat er een reden tot wraking tegen hem bestaat, moet zich van de zaak onthouden.

§ 2. Zonder opgave van redenen kan de verzoeker één lid wraken.

§ 3. Na toepassing van de mogelijkheden tot wraking bedoeld in de §§ 1 en 2 duidt de voorzitter de twee leden aan die in de zaak zullen zetelen.

Hierbij dient hij te kiezen tussen de leden die net zoals de verzoeker behoren tot ofwel het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het buitengewoon onderwijs, het hoger onderwijs korte type, het hoger onderwijs van het lange type, de psycho-medisch-sociale centra of het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel.

Daarenboven moeten deze leden behoren tot dezelfde categorie zoals bedoeld in artikel 40, § 1, van het decreet als de verzoeker. Voor de toepassing hiervan worden de titularissen van het wervings- of selectieambt als één groep beschouwd en wordt het bevorderingsambt voor de leden van het administratief-, meesters-, vak- en dienstpersoneel vervangen door het selectieambt.

Art. 28. De raad van beroep kan een aanvullend onderzoek bevelen en getuigen horen.

Het instellingshoofd, de voorzitter van het betrokken lokaal bestuursorgaan of zijn afgevaardigde, alsmede al degenen die betrokken waren bij het onderzoek dienen aanwezig te zijn op de zitting en kunnen door de partijen als getuigen worden gehoord.

In elke zaak wijst de centrale raad een deskundige aan die de instantie die het voorstel heeft gedaan moet bijstaan.

Art. 29. § 1. De voorzitter regelt de werkzaamheden van de raad van beroep.

§ 2. De zittingen van de raad van beroep zijn openbaar, tenzij de openbaarheid gevaar oplevert voor de openbare orde of goede zeden of de verzoeker hierom vraagt.

§ 3. Indien de betrokkene wegens dezelfde feiten strafrechtelijk wordt vervolgd en de in hoofdstuk IV bedoelde tuchtoverheid geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid vermeld in artikel 18, § 3, kan de raad van beroep de behandeling van het beroep opschorten tot na de kennisgeving bedoeld in artikel 20, 2e lid.

Art. 30. Om geldig te beraadslagen moeten de voorzitter en de twee leden aanwezig zijn.

De stemming is verplicht en geheim.

Alleen de voorzitter en de leden hebben stemrecht.

De raad van beroep beslist bij meerderheid van stemmen en geeft aan de centrale raad en aan het personeelslid onmiddellijk kennis van zijn gemotiveerde beslissing.

Deze beslissing vermeldt de uitslag van de stemmen.

Onthoudingen en ongeldige stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht. Bij staking van stemmen beslist de voorzitter.

In het geval van artikel 24, derde lid, wordt niet gestemd.

Art. 31. De verzoeker mag een raadsman met zijn verdediging belasten. Hij dient echter persoonlijk ter zitting te verschijnen, behoudens in geval van gewettigde verhindering.

Indien de verzoeker, ofschoon bij aangetekende brief opgeroepen, niet verschijnt, beslist de raad van beroep bij verstek. Blijkt de verhindering gewettigd, dan kan het personeelslid verzet aantekenen binnen de vijftien werkdagen nadat de beslissing hem met een ter post aangetekende brief werd betekend. In dit geval, wordt de raad van beroep opnieuw bijeengeroepen, en beslist hij, ongeacht de aan- of afwezigheid.

Art. 32. De centrale raad geeft uitvoering aan de beslissing binnen een maand na ontvangst ervan.

Art. 33. De raad van beroep maakt een huishoudelijk reglement op dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de centrale raad.

HOOFDSTUK VI. — *Slotbepalingen*

Art. 34. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 april 1991.

Art. 35. De Gemeenschapsminister van Onderwijs is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 22 mei 1991.

De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,
G. GEENS

De Gemeenschapsminister van Onderwijs,
D. COENS

TRADUCTION

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

F. 92 — 1164

[S-C — 35432]

22 MAI 1991. — Arrêté de l'Exécutif flamand relatif à l'évaluation des membres du personnel nommés à titre définitif, aux mesures d'ordre et au régime disciplinaire dans l'enseignement de la Communauté

L'Exécutif flamand,

Vu le décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire, notamment les articles 41, §§ 1er et 3, 58, 59, 69, 72 et 73;

Vu l'accord du Ministre communautaire des Finances et du Budget, donné le 3 avril 1990;

Vu le protocole du 13 décembre 1990 contenant les conclusions des négociations au sein du Comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre communautaire de l'Enseignement;
Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE Ier. — *Dispositions introductives*

Article 1er. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

- 1° le décret spécial : le décret spécial du 19 décembre 1988 relatif au Conseil autonome de l'enseignement communautaire;
- 2° le décret : le décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire;
- 3° le conseil central : le conseil visé à l'article 5, § 1er, 1°, du décret spécial du 19 décembre 1988;
- 4° les organes de direction locaux : les organes de direction visés à l'article 5, § 1er, 2° et 3°, du décret spécial du 19 décembre 1988, ainsi qu'à l'article 5, § 2, du même décret spécial;
- 5° l'établissement : les établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire et supérieur de type court et des deuxième et troisième degrés, les internats et homes autonomes, les semi-internats, les centres d'accueil, les centres PMS, les centres PMS de l'enseignement spécial, les services d'encadrement pédagogique et les centres de formation PMS. L'internat annexé à un établissement d'enseignement fait partie de cet établissement;
- 6° l'année scolaire : la période allant du 1er septembre au 31 août de l'année suivante pour l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire, ainsi que l'année académique pour l'enseignement supérieur de type court et l'exercice pour les centres PMS.

CHAPITRE II. — *L'évaluation*

Art. 2. Tout membre du personnel visé à l'article 41 du décret doit être évalué au moins une fois par période de trois ans par les chefs d'établissement.

Art. 3. Une évaluation ne peut se faire que sur la base de l'exercice de fonctions dans l'enseignement de la Communauté et, en outre, pour les membres du personnel des centres PMS, sur la base des prestations dans le cadre des contrats conclus avec l'enseignement officiel subventionné.

Art. 4. L'évaluation est motivée et consignée dans un rapport d'évaluation.

Art. 5. Pour chaque membre du personnel nommé à titre définitif, le chef d'établissement tient à jour un dossier d'évaluation, qui peut à tout moment être réclamé par l'organe de direction local, le service d'encadrement pédagogique ou le conseil central.

Ce dossier contient uniquement :

- les rapports des services d'encadrement pédagogique et de l'inspection au sujet du membre du personnel concerné;
- les signalements et évaluations ayant trait à ce membre du personnel;
- les notes individuelles, définies aux articles 9 et 11;
- les données relatives aux prestations en matière de perfectionnement professionnel;
- le cas échéant, le relevé des peines disciplinaires.

En outre, le dossier d'évaluation contient le dossier de signalement éventuellement établi pour ce membre du personnel dans le cadre des dispositions statutaires qui lui étaient applicables à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 6. A l'exception du relevé des peines disciplinaires, tout document doit être visé par le membre du personnel concerné avant d'être joint au dossier d'évaluation.

Art. 7. Sans préjudice des dispositions de l'article 41, § 2, du décret, l'évaluation est attribuée par le chef de chaque établissement où le membre du personnel intéressé rend des services effectifs, pour chaque fonction que ce dernier y exerce.

Art. 8. § 1er. Le rapport d'évaluation est présenté au membre du personnel concerné, qui en reçoit copie. Le membre du personnel vise et date le rapport original et le retourne aussitôt.

§ 2. Le cas échéant, le rapport d'évaluation porte en conclusion la mention « insuffisant ».

§ 3. Si le membre du personnel est d'avis que la mention « insuffisant » qu'on vient de lui attribuer n'est pas justifiée il vise le rapport d'évaluation sous réserve et fait parvenir, dans les sept jours civils qui suivent l'apposition de son visa, une réponse motivée au chef d'établissement qui en vise une copie pour en accuser réception. La réponse est jointe au rapport d'évaluation.

§ 4. Dans les sept jours civils qui suivent la réception de la réponse, le chef d'établissement informe le membre du personnel concerné de sa décision.

§ 5. Par dérogation à l'article 2, le membre du personnel nommé à titre définitif, qui a reçu la mention « insuffisant », sera évalué une nouvelle fois et séparément par les chefs d'établissement et le membre des services de l'ARGO désigné à cette fin, au cours de l'année scolaire suivante et au plus tôt huit mois après que l'évaluation visée à l'article 3 a été attribuée. Si une des deux évaluations comporte à nouveau la mention « insuffisant », l'évaluation « insuffisant » est attribuée.

§ 6. Uniquement dans le cas où l'instance habilitée à évaluer le membre du personnel maintient la mention « insuffisant » après application du § 5, le membre du personnel peut introduire un recours par la voie hiérarchique prévu aux chapitres IV et V et au chapitre VIII du décret.

Si le recours est accueilli, l'évaluation « insuffisant » est annulée et rayée du dossier d'évaluation.

Art. 9. § 1er. Chaque fois que le chef d'établissement l'estime nécessaire, il peut rédiger une note individuelle. La note individuelle relate des faits précis, favorables ou défavorables, ayant trait à la façon dont le membre du personnel exerce sa fonction et constatés au cours des quatorze jours civils précédant la signature de la note par le chef d'établissement.

§ 2. La note individuelle est immédiatement présentée au membre du personnel concerné, qui en reçoit copie à viser et à restituer sans tarder. Si le membre du personnel estime que la note n'est pas fondée il introduit, dans les sept jours civils qui suivent la signature de la note individuelle, une réponse motivée, dont il est accusé réception. La réponse est jointe à la note individuelle.

Art. 10. Tout membre du personnel peut remettre au chef d'établissement une note individuelle ayant trait à des faits favorables pour lui, constatés au cours des quatorze jours civils précédant la signature de la note par le membre du personnel. Le chef d'établissement vise l'original pour en accuser réception. Il vise également le duplicata de la note destiné au membre du personnel. Si le chef d'établissement estime que la note n'est pas fondée, il remet, dans les sept jours civils, au membre du personnel concerné une réponse motivée jointe à la note individuelle, dont le membre du personnel reçoit copie.

Art. 11. Lors de l'évaluation du membre du personnel, il ne peut être tenu compte des notes individuelles visées aux articles 9 et 10 que si elles ont été rédigées après l'attribution de la dernière évaluation en date.

Art. 12. A tout moment, chaque membre du personnel a le droit de prendre connaissance de son dossier d'évaluation.

CHAPITRE III. — Mesures d'ordre

Section 1re. — Le déplacement dans l'intérêt du service

Art. 13. § 1er. La mesure de déplacement dans l'intérêt du service est applicable à tout membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion lorsqu'il est constaté que l'entente minimale, requise pour la bonne marche du service ou de l'enseignement, est définitivement rompue.

§ 2. Une enquête administrative au cours de laquelle toutes les parties intéressées devront être entendues fera ressortir si le déplacement dans l'intérêt du service est justifié et quel(s) membre(s) du personnel devrait (devraient) utilement être déplacé(s) pour résoudre les problèmes de l'établissement.

§ 3. L'enquête visée au § 2 doit être menée par le conseil central à la demande de l'organe de direction local, ou, à défaut, par le chef d'établissement. Le conseil central peut mener une enquête d'initiative.

§ 4. Cette mesure ne s'applique aux maîtres et aux professeurs de religion que si le délégué du culte concerné a donné son accord.

Art. 14. § 1er. Le conseil central prend les décisions relatives au déplacement dans l'intérêt du service, après avis de l'organe de direction local concerné. A défaut d'organe de direction local, l'avis est émis par le chef d'établissement.

Lors du déplacement, le membre du personnel conserve sa situation administrative et pécuniaire.

La décision est motivée.

§ 2. Après une période d'un an, le membre du personnel déplacé dans l'intérêt du service est évalué comme prévu aux chapitres II et IV du décret.

Art. 15. Il résulte du déplacement dans l'intérêt du service que le membre du personnel est affecté à un autre établissement.

Section 2. — La suspension préventive

Art. 16. § 1er. Tout membre du personnel nommé à titre définitif peut même au moment où il accomplit un stage, être suspendu préventivement si l'intérêt du service ou de l'enseignement l'exige.

La suspension préventive est une mesure conservatoire. Pendant cette suspension, le membre du personnel conserve la position administrative dans laquelle il se trouvait la veille de la suspension préventive. Au cours de la suspension préventive, le membre du personnel est déchargé de l'obligation de fournir des prestations.

§ 2. Sans préjudice de l'application de l'article 59 du décret, la suspension préventive est proposée par le chef d'établissement dont relève le membre du personnel, ou par le fonctionnaire général, délégué à cette fin, des services administratifs du Conseil autonome.

Pour les chefs d'établissement, la suspension préventive est proposée par le fonctionnaire général, délégué à cette fin, des services administratifs du Conseil autonome.

§ 3. Pour les membres du service d'encadrement pédagogique, la suspension préventive est proposée par le chef du service d'encadrement pédagogique. Pour le chef des services d'encadrement pédagogique, le Conseil central statue souverainement.

§ 4. Avant que la suspension préventive ne soit prononcée, le membre du personnel doit être entendu par le bureau permanent visé à l'article 37 du décret spécial ou par une personne désignée par le bureau permanent. Au plus tard trois jours avant l'audition, le membre du personnel concerné est informé par écrit des motifs de la suspension préventive. En cas d'urgence, les autorités peuvent prononcer la suspension préventive sur-le-champ et sont tenues d'entendre l'intéressé sans délai.

§ 5. Sans préjudice de l'application de l'article 59, alinéa deux, du décret, cette mesure est prononcée par le Conseil central et communiquée à l'intéressé par lettre recommandée. La suspension préventive prend cours le lendemain du jour où la lettre recommandée a été déposée à la poste.

Art. 17. § 1er. Sauf en cas de poursuite pénale pour les mêmes faits, la suspension préventive ne peut excéder un an. Dans ce cas, la suspension préventive peut atteindre une durée d'un an après la notification visée à l'article 20, alinéa deux.

§ 2. Sauf en cas d'enquête judiciaire ou de poursuites pénales, la suspension préventive ne peut excéder six mois si au cours de cette période aucune procédure disciplinaire n'a été entamée.

§ 3. La suspension préventive prend fin d'office quand la mesure disciplinaire ayant trait aux faits pour lesquels le membre du personnel a été suspendu préventivement est prononcée.

CHAPITRE IV. — Le régime disciplinaire

Section 1re. — Dispositions générales

Art. 18. § 1er. Toute initiative tendant à imposer une peine disciplinaire doit être formulée par écrit, motivée et communiquée au membre du personnel concerné qui en reçoit copie.

Une peine disciplinaire ne peut être proposée que si le membre du personnel a été entendu au sujet des faits qui lui sont mis à charge par l'instance dont émane la proposition. L'intéressé peut se faire assister par un conseil.

§ 2. Le conseil local établit le dossier disciplinaire. Avant l'audition, ce dossier peut être consulté sur demande par l'intéressé et son conseil. S'il le souhaite, l'intéressé peut obtenir une copie du dossier moyennant paiement. Pour consulter le dossier, l'intéressé et son conseil disposent d'un délai d'au moins dix jours ouvrables après réception de la convocation.

§ 3. Si le membre du personnel concerné est l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits, l'autorité disciplinaire peut suspendre la procédure disciplinaire jusqu'au moment où la notification visée à l'article 20, § 1er, alinéa deux, a eu lieu.

§ 4. La convocation adressée au membre du personnel pour comparaître, devant le pouvoir organisateur doit être notifiée par lettre recommandée à la poste.

La convocation fera état, sous peine de nullité :

- 1° des faits mis à charge du membre du personnel;
- 2° du fait qu'une peine disciplinaire est envisagée et qu'un dossier disciplinaire a été établi;
- 3° de la proposition de mesure disciplinaire;
- 4° du lieu, du jour et de l'heure où l'audition aura lieu;
- 5° du droit de l'intéressé de se faire assister par un conseil;
- 6° du lieu où et du délai dans lequel le dossier disciplinaire pourra être consulté.

§ 5. Un procès-verbal de l'audition sera rédigé au cours de la séance; ce procès-verbal rendra fidèlement les déclarations du membre du personnel et il en sera donné lecture. L'intéressé sera invité à signer le procès-verbal.

Si l'intéressé, quoique dûment convoqué, ne comparait pas, l'autorité compétente statuera par défaut.

Si l'empêchement s'avère légitime, le membre du personnel peut faire opposition dans les dix jours ouvrables suivant la notification de la décision par lettre recommandée à la poste.

Dans ce cas, le dossier sera rouvert et l'autorité compétente statuera, quo le membre du personnel concerné soit présent ou non.

§ 6. L'autorité compétente statue sans délai et en tout cas dans les six semaines suivant l'établissement du procès-verbal de l'audition ou de la non-comparution. A l'expiration de ce délai, elle est censée renoncer à l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

La décision d'imposer une peine disciplinaire doit être motivée.

Art. 10. Si plusieurs faits connexes sont mis à charge d'un membre du personnel, ils ne peuvent donner lieu qu'à une seule procédure disciplinaire et au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Lorsque, pendant la procédure disciplinaire, un nouveau fait est mis à charge du membre du personnel concerné, sans rapport avec la procédure disciplinaire en cours, une nouvelle procédure peut être entamée.

Art. 20. § 1er. Le pouvoir disciplinaire ne peut plus entamer de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois suivant la constatation ou la communication des faits passibles de peines disciplinaires.

En cas de poursuites pénales pour les mêmes faits, ce délai prend cours le jour où l'autorité disciplinaire est informée par le pouvoir judiciaire qu'une décision irrévocable a été prononcée ou que la procédure pénale n'est plus poursuivie.

§ 2. Toute peine disciplinaire est consignée sur un état à annexer au dossier d'évaluation.

Sans préjudice de l'application de l'article 68 du décret, un membre du personnel licencié par mesure disciplinaire ne peut plus être désigné pour un emploi dans l'enseignement communautaire.

Section 2. — Le blâme infligé à des chefs d'établissement et à des membres des services d'encadrement pédagogique

Art. 21. § 1er. L'intention d'infliger un blâme à un chef d'établissement est motivée et communiquée au membre du personnel par l'organe local de direction ou, à défaut, par le conseil central.

L'intention d'infliger un blâme à un membre des services pédagogiques est motivée et communiquée au membre du personnel par le chef des services d'encadrement pédagogique.

Les membres du personnel visés aux alinéas précédents disposent de dix jours civils à dater de la notification pour exposer éventuellement leurs objections par écrit.

Ces objections sont jointes au dossier transmis pour décision à la chambre de recours. Celle-ci statue sur la base du dossier.

§ 2. Pour le chef des services d'encadrement pédagogique, le blâme est infligé par le conseil central, le membre du personnel entendu.

Section 3. — Les sanctions visées à l'article 62, § 2

Art. 22. Chaque proposition de sanction est soumise pour visa au membre du personnel.

Art. 23. Le membre du personnel dispose du délai prévu à l'article 20 pour introduire un recours contre la proposition de sanction.

Pour ce recours, la procédure visée au chapitre V est applicable.

En l'absence de recours, la chambre de recours impose la sanction disciplinaire proposée.

CHAPITRE V. — La chambre de recours

Art. 24. § 1er. Le président, le président suppléant et les membres de la chambre de recours, visés à l'article 72, § 1er, 1° et 2°, du décret, sont désignés pour un mandat renouvelable de quatre ans.

Si le mandat d'un membre prend fin prématurément ou si le membre perd la qualité sur la base de laquelle le mandat lui a été conféré, un suppléant est désigné pour achever le mandat de son prédécesseur.

§ 2. Indépendamment des dispositions du § 1er, la chambre de recours exerce ses attributions jusqu'à la composition de la nouvelle chambre de recours.

§ 3. Le président bénéficie d'une allocation forfaitaire annuelle de 45 000 F, visée à l'article 6, a), de l'arrêté de l'Exécutif flamand du 27 janvier 1988 portant des mesures d'harmonisation des allocations et jetons de présence octroyés aux commissaires, délégués des finances, délégués de l'Exécutif flamand, président et membres des commissions spéciales non consultatives ou des conseils d'administration des organismes et entreprises relevant de l'Exécutif flamand.

Si le président est empêché et si sa fonction est exercée par son suppléant, ce dernier bénéficie d'une allocation de 2 000 F par séance.

Le secrétaire bénéficie d'une allocation de 1 000 F par séance si cette dernière a lieu, en tout ou en partie, en dehors des heures de service normales.

§ 4. Le mandat des membres n'est pas rémunéré.

Toutefois, ils ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour, conformément à la réglementation en vigueur pour les membres du personnel des services de l'Exécutif.

§ 5. La composition de la chambre de recours est publiée au *Moniteur belge*.

Art. 25. Pour introduire un recours, le membre du personnel dispose d'un délai de vingt jours civils prenant cours dès que le signalement visé à l'article 22, § 2, dernier alinéa, du décret ou une évaluation « insuffisant » lui a été attribué ou que le membre du personnel a été invité à viser une proposition de peine disciplinaire, excepté le blâme.

Le recours est introduit par écrit.

Art. 26. § 1er. Le recours est introduit par la voie hiérarchique auprès du fonctionnaire général compétent de l'ARGO, qui transmet le dossier complet à la chambre de recours et y joint le dossier de signalement ou le dossier d'évaluation du membre du personnel.

§ 2. La chambre de recours ne peut délibérer sur une demande que si le membre du personnel a été convoqué par lettre recommandée à la poste.

Art. 27. § 1er. Dès que la chambre de recours a été saisie de l'affaire, le secrétaire communique la liste des membres effectifs de la chambre de recours au requérant.

Celui qui veut proposer une récusation devra la faire avant que les délibérations ne commencent, sauf si le motif de la récusation est apparu ultérieurement.

Les motifs de récusation sont ceux prévus à l'article 828 du Code judiciaire.

Le président ou le membre de la chambre de recours qui sait qu'un motif de récusation peut être invoqué contre lui, devra s'abstenir de participer aux délibérations.

§ 2. Le requérant peut récuser un seul membre de la chambre de recours, sans devoir formuler ses raisons.

§ 3. Quand les possibilités de récusation visées aux §§ 1er et 2 sont épuisées, le président désigne les deux membres qui siégeront.

Pour ce faire, il doit choisir entre les membres qui, comme le requérant, appartiennent soit à l'enseignement fondamental, soit à l'enseignement secondaire ou à l'enseignement spécial, à l'enseignement supérieur de type court, à l'enseignement supérieur de type long, aux centres psycho-médico-sociaux ou au personnel de maîtrise, gens de métier et de service.

En outre, ces membres doivent appartenir à la même catégorie que celle, visée à l'article 40, § 1er, du décret du requérant. Pour l'application de cette disposition, les titulaires d'une fonction de recrutement ou de sélection sont considérés comme faisant partie d'un seul groupe, tandis que pour les membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service, la fonction de promotion est remplacée par la fonction de sélection.

Art. 28. La chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

Le chef d'établissement, le président de l'organe de direction local concerné ou son délégué, ainsi que tous ceux ayant participé à l'enquête sont tenus d'assister à la séance et peuvent être entendus comme témoins par les parties.

Pour chaque cause, le conseil central désigne un expert, qui doit assister l'instance qui a fait la proposition.

Art. 29. § 1er. Le président règle les travaux de la chambre de recours.

§ 2. Les séances de la chambre de recours sont publiques, sauf si leur caractère public pourrait nuire à l'ordre social ou aux bonnes mœurs, ou si le requérant en fait la demande.

§ 3. Si l'intéressé fait l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits et si le pouvoir disciplinaire visé au chapitre IV n'a pas usé de la possibilité mentionnée à l'article 18, § 3, la chambre de recours peut suspendre les délibérations au sujet du recours jusqu'après la notification visée à l'article 20, alinéa deux.

Art. 30. Pour délibérer valablement, la présence du président et des deux membres est requise.

Le vote est obligatoire et a lieu au scrutin secret.

Seuls le président et les membres ont le droit de vote.

La chambre de recours statue à la majorité des voix et communique sans délai sa décision motivée au conseil central et au membre du personnel concerné.

La décision fait état du résultat du vote.

Les abstentions et les votes nuls sont censés ne pas être émis. En cas de parité des voix, la voix du président est prépondérante. Dans le cas repris à l'article 24, alinéa trois, il n'y a pas de vote.

Art. 31. Le requérant peut charger un conseil de sa défense. Toutefois, il est tenu de comparaître en personne à l'audience, sauf en cas d'empêchement légitime.

Si le requérant, quoique convoqué par lettre recommandée, ne comparait pas, la chambre de recours statue par défaut. Si l'empêchement s'avère légitime, le membre du personnel peut faire opposition dans les quinze jours ouvrables qui suivent la notification de la décision par lettre recommandée à la poste. Dans ce cas, la chambre de recours est à nouveau convoquée et statue, que le requérant soit présent ou non.

Art. 32. Le conseil central met la décision à exécution dans le mois de sa réception.

Art. 33. La chambre de recours établit un règlement d'ordre intérieur qui sera soumis pour approbation au conseil central.

CHAPITRE VI. -- Dispositions finales

Art. 34. Le présent arrêté produit ses effets le 1er avril 1991.

Art. 35. Le Ministre communautaire de l'Enseignement est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 22 mai 1991.

Le Président de l'Exécutif flamand,
G. GEENS

Le Ministre communautaire de l'Enseignement,
D. COENS