

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 97 — 2603

[S - C - 97/29343]

24 JUILLET 1997. — Décret fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française (1)

Le Conseil de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

TITRE Ier. — Dispositions générales**Article 1^{er}.** Le présent décret s'applique :

1° aux membres du personnel directeur et enseignant et aux membres du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées par la Communauté française et aux membres subsidés du personnel directeur et enseignant et aux membres subsidés du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles subventionnées par la Communauté française;

2° aux pouvoirs organisateurs de ces hautes écoles.

Il ne s'applique pas aux professeurs de religion. Par "religion", il faut entendre l'un des cultes visés à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959.

Il ne s'applique pas au personnel contractuel des hautes écoles organisées par la Communauté française, ni au personnel qui, dans les hautes écoles subventionnées, ne bénéficie pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française.

Art. 2. Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

1° Le Gouvernement : Le Gouvernement de la Communauté française;

2° Loi du 29 mai 1959 : La loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

3° Loi du 7 juillet 1970 : La loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;

4° Loi du 19 décembre 1974 : La loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

5° Loi du 18 février 1977 : La loi du 18 février 1977 concernant l'organisation de l'enseignement supérieur et notamment des enseignements supérieur technique et supérieur agricole de type long;

6° Loi du 20 juillet 1991 : La loi du 20 juillet 1991 portant dispositions sociales et diverses;

7° Décret du 5 août 1995 : Le décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles;

8° Décret du 25 juillet 1996 : Le décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

9° Décret du 9 septembre 1996 : Le décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

10° Arrêté royal du 28 septembre 1984 : 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 relevant de ces autorités;

11° Haute école : La haute école visée à l'article 1^{er}, 1°, du décret du 5 août 1995;

12° Haute école de la Communauté française : La haute école organisée par la Communauté française;

13° Haute école officielle subventionnée : La haute école relevant du réseau officiel subventionné et créée par une commune, une province, la Commission communautaire française ou une personne morale de droit public;

14° Haute école libre subventionnée : La haute école relevant du réseau libre subventionné et créée sous la forme d'une personne morale de droit privé;

15° Pouvoir organisateur : Le pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement tel que défini à l'article 2 de la loi du 29 mai 1959;

16° Autorités de la haute école : Les autorités de la haute école visées à l'article 1^{er}, 2°, du décret du 5 août 1995;

17° Conseil d'administration : Le conseil d'administration d'une haute école de la Communauté française visé à l'article 65 du décret du 5 août 1995;

18° Organe de gestion : L'organe de gestion d'une haute école subventionnée visé à l'article 69 du décret du 5 août 1995;

19° Collège de direction : Le Collège de direction visé aux articles 65 et 69 du décret du 5 août 1995;

20° Emploi vacant : L'emploi vacant tel que visé à l'article 9 du décret du 25 juillet 1996;

21° Fonctions de rang 1, de rang 2 et fonctions électives : Les fonctions de rang 1, de rang 2 et fonctions électives visées à l'article 5 du décret du 25 juillet 1996;

22° Changement d'affectation : Le changement d'affectation tel que visé à l'article 27, § 4, du décret du 25 juillet 1996;

23° Changement de fonction : Le changement de fonction tel que défini aux articles 12, § 2, et 13, § 2, du décret du 25 juillet 1996;

(1) *Session 1996-1997* :

Documents du Conseil. — Nos 174, n°1 : Projet de décret; nos 2 à 18 : Amendements de commission; n° 19 : Rapport; nos 20 à 27 : Amendements de séance.

Compte rendu intégral. — Discussion et adoption. Séance du 17 juillet 1997.

24° Extension de charge : La procédure selon laquelle le pouvoir organisateur étend la charge d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif ou d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée, dans la même fonction et les mêmes cours à conférer et à concurrence d'une charge complète maximum, respectivement à titre définitif ou à titre de temporaire pour une durée indéterminée, dans le respect de l'article 31 du décret du 9 septembre 1996;

25° Mutation : Le transfert, dans la même fonction que celle à laquelle il est nommé ou engagé à titre définitif, d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif vers une autre haute école du même pouvoir organisateur ou vers une haute école d'un autre pouvoir organisateur du même réseau. La mutation est d'abord provisoire pour une période probatoire d'une année académique;

26° Cours à conférer : Les cours auxquels le pouvoir organisateur souhaite pourvoir dans le respect de la loi du 7 juillet 1970 et de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements;

27° Remplacement visé aux articles 25, 128 et 210 : Le remplacement dans un emploi libéré à la suite de l'absence du titulaire. Ce titulaire est selon le cas un membre du personnel engagé ou nommé à titre définitif, engagé ou désigné à titre de temporaire pour une durée indéterminée ou à titre de temporaire pour une durée déterminée;

28° Services effectifs rendus : Services rendus par le membre du personnel en fonction principale alors qu'il se trouve dans les positions administratives ou de service, d'activité de service ou de disponibilité par défaut d'emploi.

Art. 3. Les fonctions de rang 1 sont exercées par des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire ou nommés ou engagés à titre définitif.

Les fonctions de rang 2 sont exercées par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

Les fonctions électives sont exercées par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

Art. 4. Pour l'application du présent décret, les délais se calculent comme suit :

1° le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris;

2° le jour de l'échéance est compté dans le délai;

3° toutefois, lorsque le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou un jour de fête de ou dans la Communauté française, il est reporté au jour ouvrable le plus proche.

TITRE II. — Des membres du personnel des hautes écoles organisées par la Communauté française

CHAPITRE Ier. — Des devoirs et incompatibilités

Section Ire. — Des devoirs

Art. 5. Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de la Communauté française et de l'enseignement de la Communauté française.

Art. 6. Ils accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets et règlements.

Ils exécutent ponctuellement les ordres de service et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

Art. 7. Ils sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et les étudiants.

Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de la haute école.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Art. 8. Ils doivent observer, dans l'exercice de leurs fonctions, les principes de neutralité de l'enseignement de la Communauté française. Ils ne peuvent utiliser les étudiants à des fins de propagande ou de publicité commerciale.

Art. 9. Ils doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, les prestations nécessaires à la bonne marche des hautes écoles.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.

Art. 10. Ils ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Art. 11. Ils ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 12. Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer, ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

L'exercice des droits de la citoyenneté belge et européenne que possèdent les membres du personnel est toujours respecté.

Art. 13. Sans préjudice de l'application des lois pénales, les infractions à ces dispositions sont punies, suivant le cas, de l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 52.

Art. 14. L'article 13 n'est pas applicable aux membres du personnel désignés à titre temporaire.

Section II. — Des incompatibilités

Art. 15. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction au contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 16. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, toute occupation exercée soit par le conjoint, soit par personne interposée, qui serait contraire à la dignité de la fonction du membre du personnel intéressé.

Art. 17. Le Gouvernement constate les incompatibilités visées aux articles 15 et 16. Il en informe par lettre recommandée le membre du personnel concerné dans un délai de cinq jours courant à partir du jour où il constate l'incompatibilité.

Art. 18. La chambre de recours instituée par l'article 65 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités par les membres du personnel.

CHAPITRE II. — *Du recrutement*

Section 1re. — Dispositions générales

Art. 19. Les membres du personnel enseignant sont désignés à titre temporaire et nommés à titre définitif par le Gouvernement.

Art. 20. § 1^{er}. Le cadre du personnel visé à l'article 1^{er}, 1^o, est fixé par le conseil d'administration, sur proposition du collège de direction.

Ce cadre est approuvé par le Gouvernement.

§ 2. Les recrutements, nominations et mises en disponibilité par défaut d'emploi des membres du personnel visés à l'article 1^{er}, 1^o, sont proposés par le conseil d'administration au Gouvernement, sur proposition du collège de direction.

Art. 21. Au plus tard pour le 15 février de chaque année, le conseil d'administration transmet au Gouvernement, selon la procédure visée à l'article 20, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, la liste des emplois vacants auxquels il souhaite pourvoir l'année académique suivante.

Sous-section 1^{re}. — Des fonctions de rang 1

Art. 22. Le Gouvernement publie au *Moniteur belge*, dans le courant du mois de mars, un appel aux candidatures pour chaque emploi vacant de rang 1 à pourvoir.

Les emplois visés à l'alinéa précédent sont accessibles aux membres du personnel nommés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonction, mutation ou extension de charge, aux membres du personnel temporaires désignés pour une durée indéterminée par extension de charge et aux candidats à une désignation à titre temporaire.

Art. 23. L'appel publié au *Moniteur belge* précise :

1^o la fonction et les cours à conférer;

2^o le volume de la charge;

3^o les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;

4^o les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3^o.

Art. 24. § 1^{er}. Le candidat qui sollicite plusieurs emplois introduit une candidature séparée pour chacun d'eux. A peine de nullité, les candidatures sont introduites auprès du Gouvernement par lettre recommandée à la poste.

§ 2. Le Gouvernement répartit les candidatures reçues sur deux listes : l'une constituée par les candidats qui répondent aux conditions de l'article 23 et de l'article 11 du décret du 25 juillet 1996 pour les candidats à une désignation à titre temporaire, l'autre par les candidats qui ne satisfont pas à ces dispositions et transmet les candidatures aux conseils d'administration intéressés.

Le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, classe les candidats selon les cours à conférer, les titres de capacité et les dossiers tels que prévus à l'article 23 et transmet au Gouvernement une liste de trois candidats au plus, classés par ordre de préférence par emploi à pourvoir.

Le conseil d'administration est cependant tenu d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles de la Communauté française.

§ 3. Lorsque le conseil d'administration constate qu'aucun candidat ne peut être retenu pour l'emploi considéré, il peut, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, proposer au Gouvernement de lancer un appel distinct par voie du *Moniteur belge*, à tout moment de l'année académique. Cet appel reprend les éléments de l'appel visé à l'article 23, en précisant les caractéristiques requises pour l'emploi à pourvoir.

Art. 25. § 1^{er}. Lorsqu'une haute école souhaite effectuer un remplacement, le conseil d'administration propose au Gouvernement de désigner une personne par dérogation à la procédure prévue à l'article 20, § 2. Le conseil d'administration propose en priorité une personne qui a posé sa candidature pour la fonction considérée et les cours à conférer, conformément à l'appel visé aux articles 22 et 23.

Cette désignation prend fin au retour du titulaire de l'emploi et dans tous les cas à la fin de l'année académique pendant laquelle a eu lieu la désignation. Cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation à durée indéterminée.

§ 2. Lorsque la haute école souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 22, la procédure visée à l'alinéa 1^{er} du § 1^{er} est d'application.

Cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation à durée indéterminée.

Sous-section 2. — Des fonctions de rang 2

Art. 26. Les emplois vacants qui correspondent aux fonctions de rang 2 sont prioritairement conférés à la suite d'un appel interne adressé aux membres du personnel nommés à titre définitif au rang 1 au sein de la haute école, selon les modalités fixées par le conseil d'administration conformément à la procédure visée à l'article 20, § 2, et approuvées par le Gouvernement.

Art. 27. Le Gouvernement publie au *Moniteur belge*, dans le courant du mois de mars, un appel aux changements d'affectation, aux changements de fonctions, aux extensions de charge et aux mutations réservé aux membres du personnel nommés à titre définitif dans les hautes écoles de la Communauté française pour chaque emploi qui reste à pourvoir après l'application de l'article 26.

Art. 28. L'appel publié au *Moniteur belge* précise :

- 1° la fonction et les cours à conférer;
- 2° le volume de la charge;
- 3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;
- 4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

Art. 29. § 1^{er}. Le membre du personnel qui sollicite plusieurs fonctions introduit une demande séparée pour chacune d'elles. A peine de nullité, les demandes sont introduites auprès du Gouvernement par lettre recommandée à la poste.

§ 2. Le Gouvernement répartit les demandes reçues sur deux listes : l'une constituée par les membres du personnel qui répondent aux conditions de l'article 28, l'autre par les membres du personnel qui ne satisfont pas à ces dispositions et transmet les demandes aux conseils d'administration intéressés.

Le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, classe alors les demandes, selon les cours à conférer, les titres de capacité et les dossiers tels que prévus à l'article 28 et transmet au Gouvernement une liste de trois demandes au plus, classées par ordre de préférence par emploi à pourvoir. Le Gouvernement accorde selon le cas le changement d'affectation, de fonction ou la mutation.

Le conseil d'administration est cependant tenu d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles de la Communauté française.

§ 3. Lorsque le conseil d'administration constate qu'aucun membre du personnel ayant répondu à l'appel visé à l'article 28 ne peut être retenu pour l'emploi considéré, il peut, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, proposer au Gouvernement de lancer un appel distinct, par voie du *Moniteur belge*, à tout moment de l'année académique. Cet appel reprend les éléments de l'appel visé à l'article 28, en précisant les caractéristiques requises pour l'emploi à pourvoir.

Section 2. — De la désignation à titre temporaire

Sous-section 1re. — Dispositions générales

Art. 30. Chaque désignation dans une fonction de rang 1 est faite par écrit et mentionne au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;
- 3° la date d'entrée en service;
- 4° la date à laquelle la désignation prend fin pour les désignations à durée déterminée;
- 5° si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 22 ou non;
- 6° si l'emploi n'est pas vacant, l'identité du titulaire.

Il est délivré au temporaire un acte écrit reprenant les mentions prévues à l'alinéa 1^{er}. En l'absence d'écrit, le membre du personnel est réputé être désigné dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il occupe effectivement. Il est réputé selon le cas être désigné à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Art. 31. A l'issue de toute période d'activité, le directeur-président remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que le volume de la charge.

Sous-section 2. — Des temporaires désignés à durée déterminée

Art. 32. § 1^{er}. Au plus tard à l'issue de la session d'examens de juin, le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, établit un rapport sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche. Ce rapport visé et daté par l'intéressé est envoyé au Gouvernement. Le membre du personnel en reçoit copie.

Le rapport porte selon le cas une des mentions suivantes : « a satisfait », « a satisfait partiellement », « n'a pas satisfait ».

Si le rapport établi par le conseil d'administration porte la mention « a satisfait » et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à durée indéterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 3, du même décret. Cette reconduction se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque le conseil d'administration n'a pas établi un rapport portant la mention « a satisfait », il doit entendre le membre du personnel avant de transmettre le rapport au Gouvernement. Lors de cette audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou retraités de l'enseignement de la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative au sens de la loi du 15 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport ou ne se présente pas à l'audition.

Si le rapport établi par le conseil d'administration porte la mention « a satisfait partiellement », et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à titre de temporaire à durée déterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 1^{er}, du même décret. Lorsque l'emploi considéré reste vacant en début d'année académique, la reconduction pour une année académique maximum se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Si le rapport établi par le conseil d'administration porte la mention « n'a pas satisfait », le Gouvernement ne peut en aucun cas reconduire la désignation.

En cas d'absence de rapport, le membre du personnel est réputé avoir obtenu un rapport portant la mention « a satisfait ».

§ 2. Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention « a satisfait partiellement » et qu'il a été reconduit pour une année académique maximum, il n'existe pour le conseil d'administration que deux possibilités d'évaluation : un rapport portant la mention « a satisfait » ou un rapport portant la mention « n'a pas satisfait ».

Sous-section 3. — Des temporaires désignés à durée indéterminée

Art. 33. Le Gouvernement désigne les membres du personnel enseignant, à titre temporaire pour une durée indéterminée au début de l'année académique, sur proposition du conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2.

Section 3. — De la nomination à titre définitif, de la disponibilité par défaut d'emploi, de la perte partielle de charge et de la mutation

Sous-section 1re. — De la nomination à titre définitif

Art. 34. Le temporaire à durée indéterminée qui satisfait aux prescriptions de l'article 12 du décret du 25 juillet 1996 est nommé à titre définitif par le Gouvernement à la fonction à laquelle il s'est porté candidat, selon les formes et délais fixés par le Gouvernement, s'il a fait l'objet d'une proposition motivée de nomination à titre définitif formulée par le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2.

Le Gouvernement nomme à titre définitif le membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte, pour la fonction considérée et les cours à conférer, la plus grande ancienneté de service, telle que visée à l'article 38.

Le membre du personnel peut valoriser trois années d'ancienneté de service acquise à titre définitif dans un autre niveau d'enseignement organisé par la Communauté française, pour le calcul de l'ancienneté de service visé à l'alinéa 2.

Sous-section 2. — De la disponibilité par défaut d'emploi et de la perte partielle de charge

Art. 35. Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction principale n'est placé en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge par le Gouvernement qu'après qu'il ait été mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction et dispensent les mêmes cours :

1° à titre accessoire dans la haute école;

2° à titre temporaire à durée déterminée, dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service;

3° à titre temporaire à durée indéterminée dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service.

Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge et que des heures de la même fonction et des mêmes cours à conférer deviennent vacantes, le conseil d'administration doit prioritairement les attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance telle que prévue à l'article 22 ou de procéder à l'appel interne tel que prévu à l'article 26.

Art. 36. Perd son emploi ou partie de sa charge dans la fonction considérée et les cours à conférer, le membre du personnel nommé à titre définitif qui compte la plus petite ancienneté de service.

Le membre du personnel peut, en cas de disponibilité par défaut d'emploi ou de perte partielle de charge, valoriser dix années d'ancienneté de service maximum acquise à titre définitif dans un autre niveau d'enseignement organisé par la Communauté française pour le calcul d'ancienneté de service visé à l'alinéa 1^{er}.

Art. 37. En cas d'égalité d'ancienneté de service, perd son emploi ou partie de sa charge le membre du personnel le plus jeune.

Art. 38. L'ancienneté de service visée aux articles 34, alinéa 2, 35, alinéa 1^{er}, 36 et 37, est calculée de la manière suivante :

1° tous les services effectifs rendus à titre temporaire dans les hautes écoles de la Communauté française interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;

2° les services effectifs rendus à titre définitif dans les hautes écoles de la Communauté française, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

3° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

4° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;

5° trente jours forment un mois;

6° la durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période;

7° la durée des services effectifs rendus que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile.

Sous-section 3. — De la mutation

Art. 39. Les candidats à la mutation, en réponse aux appels publiés au *Moniteur belge* prévus aux articles 23 et 28, introduisent leur demande auprès du Gouvernement.

Les demandes de mutation sont envoyées par lettre recommandée à la poste. Sont prises en considération les demandes de mutation introduites dans la forme et le délai fixés par l'appel visé à l'alinéa 1^{er}.

Art. 40. A l'issue d'une année académique dans la nouvelle haute école, le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, propose au Gouvernement d'affecter définitivement le membre du personnel qui avait obtenu une mutation provisoire. Dans le cas contraire, le membre du personnel concerné réintègre la haute école à laquelle il était affecté avant de solliciter sa mutation.

La mutation provisoire ne peut toutefois se faire qu'avec l'accord des conseils d'administration des deux hautes écoles concernées.

Section 4. — De la reprise d'une haute école d'un autre pouvoir organisateur

Art. 41. § 1^{er}. En cas de reprise par la Communauté française d'une haute école officielle subventionnée ou d'une partie d'une haute école officielle subventionnée, les dispositions suivantes sont d'application :

1° les membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de rang 1 ou de rang 2 et en activité de service au moment de la reprise acquièrent d'office la qualité de membre du personnel définitif dans les fonctions correspondantes au sein d'une haute école de la Communauté française;

2° les membres du personnel qui, au moment de la reprise, exercent une fonction élective, sont nommés à titre définitif à la fonction de rang 1 ou de rang 2 à laquelle ils ont été nommés à titre définitif avant d'exercer leur mandat de directeur de catégorie ou de directeur-président;

3° les services effectifs rendus jusqu'à la reprise par les membres du personnel, dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur assumant la direction de la haute école reprise par la Communauté française, ainsi que les services effectifs rendus dans un établissement d'enseignement jusqu'à la reprise de celui-ci par le pouvoir organisateur susmentionné, pour autant qu'ils aient été en activité de service au moment de cette reprise, sont assimilés aux services effectifs rendus en qualité de membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française.

§ 2. Les conditions de reprise d'une haute école ou d'une partie de haute école libre subventionnée conformément au décret du 5 août 1995 sont fixées aux termes d'une convention à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés.

CHAPITRE III. — Des positions administratives

Art. 42. Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf disposition formelle contraire.

Il peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de rang 1, de rang 2 ou pour l'exercice d'une fonction élective.

Il obtient, aux conditions fixées par le Gouvernement, des congés :

1° de circonstances et de convenances personnelles;

2° pour cause de maladie ou d'infirmité;

3° pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité;

4° pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;

5° pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;

6° pour activité syndicale;

7° pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles;

8° pour mission;

9° politiques;

10° pour interruption de la carrière professionnelle.

CHAPITRE IV. — Du signalement

Art. 43. Le présent chapitre est applicable aux membres du personnel nommés à titre définitif, à l'exclusion des directeurs-présidents et des directeurs de catégorie.

Art. 44. Pour chaque membre du personnel, il est tenu à l'administration centrale du ministère, un dossier de signalement contenant exclusivement :

1° les rapports sur leur manière de servir en qualité de temporaires;

2° les bulletins de signalement éventuels;

3° les notes administratives relatant les éléments favorables ou défavorables en rapport avec la fonction;

4° le relevé des sanctions disciplinaires.

Art. 45. A l'exception du relevé des sanctions disciplinaires, les documents versés au dossier de signalement doivent avoir été visés préalablement par le membre du personnel. Tous ces documents sont numérotés et repris dans un inventaire.

Art. 46. Tout membre du personnel fait l'objet d'une des mentions de signalement suivantes : « Bon », « Insuffisant ».

En l'absence de bulletin de signalement, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention « Bon ».

Toute modification d'une mention de signalement doit être motivée de manière circonstanciée par un rapport spécial relatant des faits précis, favorables ou défavorables. Ce rapport doit être annexé au bulletin de signalement.

Art. 47. Toute mention de signalement porte sur l'année académique à l'issue de laquelle elle a été attribuée ou maintenue.

Le bulletin de signalement est rédigé, s'il y a lieu, par le collège de direction entre le 1^{er} et le 15 juin de chaque année.

Le signalement est reconduit annuellement, si aucun fait nouveau, favorable ou défavorable, n'est relaté à la fiche individuelle depuis l'attribution du dernier signalement.

Toutefois, l'attribution de la mention de signalement « Insuffisant » donne lieu à un nouveau signalement après une année académique.

Un bulletin de signalement est également rédigé pour tout membre du personnel qui en fait la demande.

Dans ce cas, le signalement peut être établi à tout moment de l'année académique, sans qu'il puisse, en aucun cas, être établi plus d'un signalement au cours d'une même année académique.

Art. 48. En vue de la modification éventuelle du signalement, une fiche individuelle relative au membre du personnel concerné doit comporter les faits précis, favorables ou défavorables susceptibles de servir d'éléments d'appréciation et ayant trait à l'exercice de la fonction ou à la vie privée dans ses rapports avec la fonction.

Cette fiche individuelle est rédigée, s'il y a lieu, par le collège de direction.

Art. 49. Le bulletin de signalement est soumis par le directeur-président au membre du personnel, qui vise le document et le restitue dans les dix jours, s'il n'a pas d'objection à présenter. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser le document ou ne le restitue pas après l'avoir visé dans le délai fixé.

Si le membre du personnel estime que la mention de signalement qui lui a été attribuée n'est pas justifiée, il vise en conséquence le bulletin de signalement et le restitue dans les dix jours, accompagné d'une réclamation écrite au directeur-président. Cette réclamation est annexée au bulletin de signalement. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser le document ou ne le restitue pas après l'avoir visé dans le délai fixé.

Dans les quinze jours de la réception de la réclamation, le collège de direction notifie sa décision au membre du personnel intéressé. Celui-ci vise le bulletin de signalement et a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, une réclamation devant la chambre de recours selon la procédure visée aux articles 73 et suivants. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser le bulletin de signalement.

Art. 50. Aucune recommandation, de quelque nature qu'elle soit, ne peut figurer au dossier de signalement.

Tout membre du personnel peut prendre, à tout moment, connaissance de son dossier de signalement et, s'il échet, en obtenir une copie, moyennant intervention dans les frais.

Art. 51. Le modèle du bulletin de signalement et le modèle de la fiche individuelle sont arrêtés par le Gouvernement.

CHAPITRE V. — *Du régime disciplinaire*

Section Ire. — Des sanctions disciplinaires

Art. 52. Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs sont :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° la réprimande;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° le déplacement disciplinaire;
- 5° la suspension disciplinaire;
- 6° la rétrogradation;
- 7° la mise en non-activité disciplinaire;
- 8° la révocation.

Dans le cas d'un membre du personnel enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation, le collège de direction propose les sanctions visées à l'alinéa 1^{er}.

Dans le cas d'un directeur-président ou d'un directeur de catégorie, le chef de l'administration dont la haute école relève, propose les sanctions visées à l'alinéa 1^{er}.

Art. 53. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le Gouvernement.

Art. 54. La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et trois mois au plus. Elle ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 55. La suspension disciplinaire en peut être prononcée pour une durée supérieure à un an. Elle entraîne la privation de la moitié du traitement.

Art. 56. La rétrogradation entraîne l'attribution de l'échelle de traitement correspondant à la nouvelle fonction du membre du personnel qui s'est vu infliger cette sanction.

Art. 57. La durée de la mise en non-activité disciplinaire est fixée par l'autorité qui inflige la sanction; elle ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans pouvoir jamais dépasser ce dernier montant, le traitement d'attente est fixé ensuite au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

Art. 58. La retenue sur le traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 59. Aucune sanction ne peut être proposée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé. L'intéressé peut faire usage des droits qui lui sont reconnus par le statut syndical. Il peut introduire un recours auprès de la chambre de recours selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

Art. 60. La procédure disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés dans l'année précédant la date à laquelle la procédure est entamée.

En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les six mois de la prise de connaissance de la décision judiciaire définitive par l'autorité qui est appelée à proposer la sanction disciplinaire.

Art. 61. Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Art. 62. Toute sanction fait l'objet d'une inscription au dossier de signalement.

Art. 63. L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Toutefois, l'autorité disciplinaire est, dans cette appréciation, liée par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale.

Section 2. — De la radiation des sanctions disciplinaires

Art. 64. La radiation de la sanction disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- 1° un an pour le rappel à l'ordre et la réprimande;
- 2° trois ans pour la retenue sur traitement et le déplacement disciplinaire;
- 3° cinq ans pour la suspension disciplinaire et la rétrogradation;
- 4° sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire.

Le délai prend cours à la date de la décision en matière disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la sanction disciplinaire radiée, notamment pour l'accès à une fonction de rang 2 ou à une fonction élective, ni lors de l'attribution du signalement fait après la radiation. La sanction disciplinaire radiée est supprimée dans le dossier du membre du personnel tel que visé à l'article 44.

CHAPITRE VI. — De la chambre de recours

Art. 65. Il est institué auprès du Gouvernement une chambre de recours dénommée : chambre de recours de l'enseignement supérieur non universitaire de la Communauté française.

Art. 66. La chambre de recours traite :

- 1° les recours introduits en matière d'incompatibilité;
- 2° les recours introduits en matière de signalement;
- 3° les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire;
- 4° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés aux articles 93 et 97.

Art. 67. La chambre de recours se compose d'un président et de six membres.

Art. 68. Le Gouvernement désigne un président et deux présidents suppléants parmi les fonctionnaires généraux du ministère.

Art. 69. Le Gouvernement désigne les membres de la chambre de recours parmi les membres du personnel des hautes écoles de la Communauté française nommés à titre définitif. Ces membres doivent être âgés d'au moins trente-cinq ans et compter dix années de service au moins dans l'enseignement supérieur non universitaire de la Communauté française.

Les membres de la chambre de recours visés à l'alinéa précédent sont désignés, pour moitié, parmi les membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française et pour moitié sur les listes de deux candidats présentés par chacune des organisations syndicales représentatives, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Art. 70. Le Gouvernement désigne, dans les mêmes conditions, deux membres suppléants pour chaque membre effectif.

Art. 71. Le président, les présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants sont désignés pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Le remplaçant d'un membre achève le mandat de celui qu'il remplace.

Art. 72. Le Gouvernement désigne un secrétaire et deux secrétaires suppléants parmi les fonctionnaires du ministère.

Ils assurent le secrétariat sans avoir de voix délibérative.

Art. 73. § 1^{er}. Tout membre du personnel invité à viser une proposition de sanction disciplinaire formulée à son sujet, a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, un recours devant la chambre de recours, dans le délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la proposition lui a été soumise pour visa.

Si l'intéressé n'a pas introduit de recours dans le délai fixé, la proposition de sanction disciplinaire est transmise directement au Gouvernement.

§ 2. Le recours en matière d'incompatibilité ainsi que le recours en matière de signalement, sont introduits par la voie hiérarchique dans un délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite ou de la date à laquelle le collège de direction a notifié sa décision visée à l'article 49, alinéa 3.

§ 3. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée déterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement visée à l'article 93 est introduit par la voie hiérarchique dans un délai de dix jours, à compter de la réception de la proposition de licenciement.

§ 4. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée indéterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement visée à l'article 97 est introduit par la voie hiérarchique dans un délai de dix jours, à compter de la réception de la proposition de licenciement.

Art. 74. Le recours en matière d'incompatibilité, la proposition de sanction disciplinaire visée par l'intéressé, la proposition de licenciement visée par l'intéressé, le recours qu'il a introduit ainsi que toutes les pièces relatives au signalement du membre du personnel intéressé, sont transmis selon le cas à la chambre de recours, dans le délai d'un mois, à compter de la date de réception du recours.

Art. 75. Aucun recours ne peut faire l'objet de délibération de la chambre de recours si le requérant n'a pas été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient pas les éléments susceptibles de permettre à cette chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

Art. 76. Sauf dans les cas de poursuites pénales, la chambre de recours doit, pour les cas visés à l'article 66, 1°, 2° et 3°, donner un avis motivé dans les trois mois qui suivent la réception du dossier complet de l'affaire. Le Gouvernement peut demander un avis d'urgence et, dans ce cas, le délai ne peut cependant être inférieur à un mois.

Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'une proposition de licenciement tel que visé à l'article 66, 4°, le délai ne peut être supérieur à un mois.

Art. 77. Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au requérant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le requérant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres de la chambre de recours : au maximum trois membres désignés sur proposition des organisations syndicales et trois membres désignés directement par le Gouvernement. Toutefois, il ne peut récuser un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

Art. 78. Le président et les présidents suppléants ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel d'une haute école relevant de leur administration.

Le président, les présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Art. 79. Le requérant comparait en personne, assisté ou non d'un avocat ou d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française, en activité de service ou retraité, ou d'un délégué d'une organisation syndicale représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Si le requérant, bien que régulièrement convoqué, ne comparait pas, la chambre de recours est dessaisie et transmet le dossier au Gouvernement pour décision.

Art. 80. La chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

Si le quorum visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre de membres présents.

Art. 81. Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les fonctionnaires du ministère qui n'ont pas participé à l'enquête.

Le rapporteur expose objectivement à la chambre de recours les rétroactes de l'affaire et les résultats de l'enquête. Il a droit de réplique. Il n'a pas voix délibérative.

Art. 82. La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête, entendre les témoins à charge ou à décharge. Après en avoir délibéré, elle transmet au Gouvernement son avis motivé. Celui-ci mentionne par quel nombre de voix, pour et contre, le vote a été acquis.

Art. 83. Le vote sur l'avis a lieu au scrutin secret. Les membres désignés par le Gouvernement et ceux désignés sur proposition des organisations syndicales doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

L'avis est donné à la majorité des membres présents.

Pour l'application des alinéas 1^{er} et 2, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

En cas de parité de voix, l'avis est considéré comme favorable au requérant.

Art. 84. La décision est prise par le Gouvernement dans le mois qui suit la réception de l'avis. Elle fait mention de l'avis motivé de la chambre de recours ou de l'absence d'avis. Toute décision non conforme à l'avis de la chambre de recours est motivée.

Le Gouvernement notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant.

Art. 85. Le mandat des membres de la chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour leur sont accordées selon les dispositions fixées par l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours et par l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères.

Art. 86. Les modalités de fonctionnement de la chambre de recours, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats, sont fixées par le Gouvernement.

CHAPITRE VII. — *De la suspension préventive*

Art. 87. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, le membre du personnel nommé à titre définitif peut être suspendu préventivement en cas de poursuites pénales, avant l'exercice éventuel de poursuites disciplinaires ou lorsqu'il introduit un recours contre la constatation d'une incompatibilité.

Art. 88. La suspension préventive est une mesure purement administrative. Elle est prononcée par le Gouvernement, elle doit être motivée.

Elle est notifiée à l'intéressée par lettre recommandée et prend cours à la date à laquelle le recommandé lui est présenté par la poste.

La suspension préventive a pour effet de tenir le membre du personnel intéressé écarté de ses fonctions. Elle ne peut être d'une durée supérieure à un an, sauf lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ou lorsqu'il a introduit un recours contre la constatation d'une incompatibilité.

Cette mesure doit toutefois faire l'objet d'une confirmation écrite par le Gouvernement, tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans le délai requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Gouvernement par lettre recommandée à la poste au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite ci-avant.

Art. 89. Le traitement brut de tout membre du personnel suspendu préventivement, qui fait l'objet de poursuites pénales ou l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave, pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants, est réduit de moitié, sauf décision contraire du Gouvernement.

Cette réduction ne peut avoir pour effet de ramener ce traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 90. Une fois terminé l'examen du dossier du membre du personnel suspendu préventivement, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si la décision sur l'action disciplinaire conduit à une suspension disciplinaire, à une mise en non-activité disciplinaire ou à une révocation.

Lorsqu'un membre du personnel n'a perçu que la moitié de son traitement à la suite d'une suspension préventive qui a été ultérieurement rapportée, il reçoit le complément de traitement afférent à la période de suspension.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui sont acquises si la décision sur l'action disciplinaire conduit à l'une des trois sanctions précitées.

CHAPITRE VIII. — De la cessation des fonctions

Section 1re. — Des membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée

Art. 91. Les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du Gouvernement;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° au terme indiqué dans l'acte de désignation et au plus tard le dernier jour de l'année académique au cours de laquelle la désignation a été faite;

9° pour permettre l'attribution, à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée, d'une charge complète ou d'une fraction de charge;

10° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement, dans le cas d'une désignation telle que visée à l'article 25, § 1^{er};

11° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 18 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

12° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel définitivement inapte;

13° en cas de nomination à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nouvelle nomination, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée.

Art. 92. § 1^{er}. Le Gouvernement peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et la haute école.

§ 2. Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le Gouvernement convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

§ 3. Si le Gouvernement estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'audition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement de la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Art. 93. Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut mettre fin à la charge d'un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée, sur proposition motivée du conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2. Le membre du personnel est entendu préalablement par le conseil d'administration dans un délai de cinq jours ouvrables courant à partir de sa convocation par lettre recommandée à la poste. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

Le directeur-président présente la proposition de licenciement au membre du personnel immédiatement après sa rédaction.

La proposition est visée et datée par le membre du personnel concerné. Celui-ci la retourne le même jour. S'il estime que la proposition n'est pas justifiée, il en fait mention dans son visa, date et retourne la proposition dans le même délai. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser la proposition de licenciement. Si le membre du personnel est absent, la proposition de licenciement lui est envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception valant visa et date.

L'intéressé peut introduire un recours auprès de la chambre de recours selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

Art. 94. Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée peut cesser volontairement ses fonctions, moyennant un préavis de quinze jours.

Le membre du personnel le notifie au Gouvernement par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

Section 2. — Des membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée

Art. 95. Les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du Gouvernement;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° pour permettre l'attribution à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif, d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 38 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

9° pour permettre l'attribution à un autre membre du personnel de la même haute école désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 38 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

10° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 18 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

11° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel définitivement inapte;

12° en cas de nomination à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nomination, à concurrence d'une fonction complète;

13° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée.

Art. 96. § 1^{er}. Le Gouvernement peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et la haute école.

§ 2. Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le Gouvernement convoque, par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

§ 3. Si le Gouvernement estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'audition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement de la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984

Art. 97. Moyennant un préavis de trois mois, le Gouvernement peut mettre fin à la charge d'un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée depuis moins de cinq ans, sur proposition motivée du conseil d'administration, selon la procédure prévue à l'article 20, § 2. Le délai de préavis est augmenté de trois mois au moins dès le commencement de chaque nouvelle période de désignation de cinq ans. Le membre du personnel est

entendu préalablement par le conseil d'administration dans un délai de cinq jours ouvrables courant à partir de la convocation par lettre recommandée à la poste. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

Le directeur-président présente la proposition de licenciement au membre du personnel immédiatement après sa rédaction.

La proposition est visée et datée par le membre du personnel concerné. Celui-ci la retourne le même jour. S'il estime que la proposition n'est pas justifiée, il en fait mention dans son visa, date et retourne la proposition dans le même délai. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser la proposition de licenciement. Si le membre du personnel est absent, la proposition de licenciement lui est envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception valant visa et date.

L'intéressé peut introduire un recours auprès de la chambre de recours selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

Art. 98. Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée peut cesser volontairement ses fonctions, moyennant un préavis de quinze jours.

Le membre du personnel le notifie au Gouvernement par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

Section 3. — Des membres du personnel nommés à titre définitif

Art. 99. Les membres du personnel nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été nommés à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du Gouvernement. Les membres du personnel gardent les droits acquis liés à leur situation régulière précédente;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° s'ils ont été révoqués;

9° si l'inaptitude professionnelle est définitivement constatée. Cette inaptitude se constate, pour les membres du personnel soumis au signalement, par la conservation de la mention « insuffisant » pendant deux années consécutives à dater de son attribution;

10° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 18 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

11° s'ils refusent d'occuper, sans motif valable, une nouvelle affectation obtenue à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation;

12° s'ils refusent, sans motif valable, les heures attribuées en vertu de l'article 35, alinéa 2;

13° s'ils refusent, sans motif valable, les heures attribuées conformément à l'article 310;

14° s'ils sont admis à la retraite pour inaptitude physique définitive;

15° en cas de nomination à titre définitif dans une autre fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nouvelle nomination, à concurrence d'une fonction complète.

16° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel nommé à titre définitif exerçant une fonction à titre accessoire.

Lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991, la Communauté française verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations prévues dans cet article.

Art. 100. La démission volontaire du membre du personnel nommé à titre définitif entraîne la cessation définitive des fonctions. Le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé ou après un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au Gouvernement par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

TITRE III. — Du statut des membres du personnel subsidiés des hautes écoles libres subventionnées

CHAPITRE 1er. — Dispositions générales

Art. 101. Pour l'application du présent titre, on entend par « règles complémentaires de la commission paritaire centrale compétente », les règles qui sont fixées en complément au présent statut par les commissions paritaires centrales visées à l'article 171 auxquelles un arrêté du Gouvernement a attribué force obligatoire, conformément à l'article 177.

Pour l'application du présent titre, on entend par « caractère confessionnel » ou « caractère non confessionnel », selon le cas, le caractère tel qu'il est spécifié dans le projet pédagogique, social et culturel de la haute école et tel qu'il est constaté par le Gouvernement en application de l'article 55 du décret du 5 août 1995.

Pour l'application du présent titre, on entend par « hautes écoles du même caractère », un ensemble de hautes écoles qui dispensent un enseignement confessionnel basé sur une même religion ou un ensemble de hautes écoles qui dispensent un enseignement non confessionnel, distingués à leur demande selon la philosophie dont ils se réclament ou regroupés dans le cas contraire.

Art. 102. Est nulle et non avenue, toute clause contractuelle, toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent statut ou aux règles complémentaires de la commission paritaire centrale compétente.

Art. 103. Lorsque les membres du personnel se voient confier par le pouvoir organisateur l'exécution de tâches de délégation, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataire du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel. La preuve du contraire n'est pas admise.

Art. 104. En cas de dommage causé par le membre du personnel au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Le membre du personnel n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Art. 105. Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les chambres de recours.

Art. 106. Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

CHAPITRE II. — Des devoirs et incompatibilités

Section 1re. — Des devoirs du pouvoir organisateur

Art. 107. Le pouvoir organisateur a l'obligation :

1° de faire travailler le membre du personnel dans les conditions, au temps et au lieu convenus notamment en mettant à sa disposition les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du membre du personnel, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des membres du personnel, et en particulier des jeunes membres du personnel;

5° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant aux membres du personnel.

Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

Art. 108. Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer aux membres du personnel tous les documents sociaux.

Art. 109. A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel apte à travailler au moment de se rendre au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu de travail pourvu que ce retard ou cette absence soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux de travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Art. 110. Les membres du personnel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

Section 2. — Des devoirs des membres du personnel

Art. 111. Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement où ils exercent leur fonction.

Dans l'exercice de leur fonction, les membres du personnel accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets et règlements, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement.

Art. 112. Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et les étudiants. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de la haute école. Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Art. 113. Les membres du personnel ne peuvent utiliser les étudiants à des fins de propagande politique ou commerciale.

Art. 114. Les membres du personnel doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche de la haute école où ils exercent leurs fonctions.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Art. 115. Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Art. 116. Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 117. Les membres du personnel ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité.

Ils ne peuvent adhérer, ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

L'exercice des droits de la citoyenneté belge ou européenne que possèdent les membres du personnel est toujours respecté.

Art. 118. Les membres du personnel doivent respecter les obligations, fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel de la haute école dans laquelle ils exercent leurs fonctions.

Section 3. — Des incompatibilités

Art. 119. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'une haute école libre subventionnée, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 120. En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 119, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la commission paritaire compétente.

La commission paritaire émet son avis dans les trente jours de la réception de la demande.

Art. 121. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'une haute école libre subventionnée, toute occupation qui serait de nature à nuire au caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel de cette haute école.

Art. 122. Les incompatibilités visées à l'article 121 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

Art. 123. Le pouvoir organisateur qui constate qu'un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l'article 119, incompatible avec sa fonction dans l'enseignement ou qui est, au sens de l'article 121, incompatible avec le caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel de la haute école, le lui notifie par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Le membre du personnel peut, sauf en cas de faute grave, se prémunir contre tout risque de voir mettre un terme à son contrat en établissant qu'il n'exerce plus l'occupation qu'il lui est fait grief d'avoir eue.

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel, sauf s'il introduit un recours, dans le mois, devant le tribunal du travail.

Le membre du personnel qui introduit un recours reste en activité de service.

Section 4. — De la protection de la vie privée

Art. 124. Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée des membres du personnel.

CHAPITRE III. — Du recrutement

Section 1re. — Dispositions générales

Sous-section 1re. — Des fonctions de rang 1

Art. 125. Le pouvoir organisateur détermine la fonction et les cours à conférer des emplois vacants auxquels il souhaite pourvoir l'année académique suivante. Il publie un appel au *Moniteur belge* au plus tard le 1^{er} mai.

Les emplois visés à l'alinéa précédent sont accessibles aux membres du personnel engagés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonctions, mutation ou extension de charge, aux membres du personnel temporaires engagés à durée indéterminée par extension de charge et aux candidats à un engagement à titre temporaire.

Art. 126. L'appel publié au *Moniteur belge* précise :

1° la fonction et les cours à conférer;

2° le volume de la charge;

3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;

4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

Art. 127. Le directeur-président transmet ses propositions en matière de changement d'affectation, de changement de fonctions, de mutation, d'extension de charge et de recrutement de membres du personnel désignés à titre temporaire aux autorités de la haute école. A cette proposition sont joints le dossier du candidat, ainsi que l'avis du directeur de la catégorie concernée par l'emploi visé à l'article 125

Les autorités de la haute école sont cependant tenues d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles du pouvoir organisateur.

Les autorités de la haute école font ensuite une proposition motivée au pouvoir organisateur. Celui-ci décide en dernier recours.

Art. 128. § 1^{er}. Lorsqu'une haute école souhaite effectuer un remplacement, le pouvoir organisateur peut engager une personne par dérogation à la procédure visée aux articles 125, 126 et 127. Le pouvoir organisateur engage en priorité une personne qui a posé sa candidature pour la fonction considérée et les cours à conférer, conformément aux articles 125 et 126.

Cet engagement prend fin au retour du titulaire de l'emploi et dans tous les cas à la fin de l'année académique pendant laquelle a eu lieu l'engagement. Cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à un engagement à durée indéterminée.

§ 2. Lorsque la haute école souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 125, la procédure visée à l'alinéa 1^{er} du § 1^{er} est d'application.

Cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à un engagement à durée indéterminée.

Sous-section 2. — Des fonctions de rang 2

Art. 129. Les emplois vacants qui correspondent aux fonctions de rang 2 sont prioritairement conférés à la suite d'un appel interne adressé aux membres du personnel engagés à titre définitif dans une fonction de rang 1 au sein de la haute école où un emploi de rang 2 est à pourvoir. Le pouvoir organisateur définit les modalités de cet appel interne.

Art. 130. Après l'application de l'article 129, le pouvoir organisateur publie au *Moniteur belge*, au plus tard le 1^{er} mai, un appel aux changements d'affectation aux changements de fonctions, aux extensions de charge et aux mutations réservés aux membres du personnel engagés à titre définitif.

Art. 131. L'appel publié au *Moniteur belge* précise :

1° la fonction et les cours à conférer;

2° le volume de la charge;

3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;

4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

Art. 132. Le directeur-président transmet ses propositions en matière de changement d'affectation, de changement de fonctions, d'extension de charge et de mutation aux autorités de la haute école. A cette proposition sont joints le dossier du candidat, ainsi que l'avis du directeur de la catégorie concernée par l'emploi visé à l'article 130.

Les autorités de la haute école sont cependant tenues d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles du pouvoir organisateur.

Les autorités de la haute école font ensuite une proposition motivée au pouvoir organisateur. Celui-ci décide en dernier recours.

Section 2. — Des membres du personnel engagés à titre temporaire

Sous-section 1re. — Dispositions générales

Art. 133. Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement dans une fonction de rang 1, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel.

Cette convention indique :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4° le cas échéant, les obligations visées à l'article 118 et les incompatibilités visées à l'article 121;

5° les dates de début et de fin d'engagement;

6° si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 125 ou non;

7° si l'emploi n'est pas vacant, l'identité du titulaire.

A défaut d'écrit, le membre du personnel est censé être engagé dans la fonction, la charge ou l'emploi qu'il occupe effectivement. Il est réputé selon le cas être engagé à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Art. 134. A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services prestés par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que le volume de la charge.

Sous-section 2. — Des temporaires engagés à durée déterminée

Art. 135. § 1^{er}. Au plus tard à l'issue de la session d'examens de juin, les autorités de la haute école établissent un rapport sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche.

Le rapport porte selon le cas une des mentions suivantes : « a satisfait », « a satisfait partiellement », « n'a pas satisfait ». Ce rapport est visé et daté par l'intéressé qui en reçoit copie.

Si le rapport porte la mention « a satisfait » et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à durée indéterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 3 du même décret. Cette reconduction se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque les autorités de la haute école n'ont pas établi un rapport portant la mention « a satisfait », elles doivent entendre le membre du personnel avant de transmettre leur rapport définitif au pouvoir organisateur. Lors de cette audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou retraités de l'enseignement du pouvoir organisateur ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport ou ne se présente pas à l'audition.

Si le rapport porte la mention « a satisfait partiellement » et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à titre de temporaire à durée déterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 1^{er}, du même décret. Lorsque l'emploi considéré reste vacant en début d'année académique, la reconduction pour une année académique maximum se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Si le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le pouvoir organisateur ne peut en aucun cas reconduire cet engagement.

En cas d'absence de rapport, le membre du personnel est réputé avoir obtenu un rapport portant la mention « a satisfait ».

§ 2. Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention « a satisfait partiellement » et qu'il a été reconduit pour une année académique maximum, il n'existe pour les autorités de la haute école que deux possibilités d'évaluation : un rapport portant la mention « a satisfait » ou un rapport portant la mention « n'a pas satisfait ».

Sous-section 3. — Des temporaires engagés à durée indéterminée

Art. 136. Au début de l'année académique, les membres du personnel sont engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée par le pouvoir organisateur sur proposition des autorités de la haute école.

Section 3. — De l'engagement à titre définitif, de la disponibilité par défaut d'emploi, de la perte partielle de charge et de la mutation

Sous-section 1re. — De l'engagement à titre définitif

Art. 137. Le pouvoir organisateur peut engager un membre du personnel à titre définitif dans un emploi vacant conformément aux dispositions de l'article 12 du décret du 25 juillet 1996.

Le pouvoir organisateur engage à titre définitif le temporaire qui compte, pour la fonction considérée et les cours à conférer, la plus grande ancienneté de service, telle que visée à l'article 141.

Le membre du personnel peut valoriser trois années d'ancienneté de service acquise à titre définitif dans un autre niveau d'enseignement du même réseau et du même caractère pour le calcul de l'ancienneté de service visé à l'alinéa 2.

Sous-section 2. — De la disponibilité par défaut d'emploi et de la perte partielle de charge

Art. 138. Un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction principale n'est placé en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge par le pouvoir organisateur qu'après qu'il ait été mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction et dispensent les mêmes cours :

- 1° à titre accessoire dans la haute école;
- 2° à titre temporaire à durée déterminée, dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service;
- 3° à titre temporaire à durée indéterminée dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service.

Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge, et que des heures de la même fonction et des mêmes cours à conférer deviennent vacantes, le pouvoir organisateur doit prioritairement les attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance d'emploi telle que prévue à l'article 125 ou de procéder à l'appel interne tel que prévu à l'article 129.

Art. 139. Perd son emploi ou partie de sa charge dans la fonction considérée et les cours à conférer, le membre du personnel engagé à titre définitif qui compte la plus petite ancienneté de service.

Le membre du personnel peut valoriser dix années d'ancienneté de service maximum acquise à titre définitif dans un autre niveau d'enseignement du même réseau et du même caractère pour le calcul d'ancienneté de service visé à l'alinéa 1^{er}.

Art. 140. En cas d'égalité d'ancienneté de service, perd son emploi ou partie de sa charge, le membre du personnel le plus jeune.

Art. 141. L'ancienneté de service visée aux articles 137, alinéa 2, 138, alinéa 1^{er}, 139 et 140 est calculée de la manière suivante :

- 1° tous les services effectifs rendus à titre temporaire dans une haute école du pouvoir organisateur interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;
- 2° les services effectifs rendus à titre de définitif dans une haute école du même pouvoir organisateur dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;
- 3° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;
- 4° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;
- 5° trente jours forment un mois;
- 6° la durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période;
- 7° la durée des services effectifs rendus que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile;
- 8° les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service.

Sous-section 3. — De la mutation

Art. 142. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande, en réponse aux appels visés aux articles 125 et 130.

Art. 143. A l'issue d'une année académique dans la nouvelle haute école, les autorités de la haute école proposent au pouvoir organisateur d'engager à titre définitif le membre du personnel qui avait obtenu une mutation provisoire. Dans le cas contraire, le membre du personnel réintègre la haute école où il était affecté avant de solliciter sa mutation.

La mutation provisoire ne peut toutefois se faire qu'avec l'accord, selon le cas, des pouvoirs organisateurs ou des autorités des deux hautes écoles concernées.

Section 4. — De la reprise d'une haute école d'un autre pouvoir organisateur

Art. 144. § 1^{er}. En cas de reprise par un pouvoir organisateur libre subventionné d'une haute école libre subventionnée de même caractère ou d'une partie d'une haute école libre subventionnée de même caractère, les dispositions suivantes sont d'application :

- 1° les membres du personnel engagés à titre définitif dans une fonction de rang 1 ou de rang 2 et en fonction au moment de la reprise acquièrent d'office la qualité de membre du personnel définitif dans les fonctions correspondantes au sein du pouvoir organisateur qui reprend;

2° les membres du personnel qui, au moment de la reprise, exercent une fonction élective, sont engagés à titre définitif à la fonction de rang 1 ou de rang 2 à laquelle ils ont été engagés à titre définitif avant d'exercer leur mandat de directeur de catégorie ou de directeur-président;

3° les services effectifs rendus avant la reprise par les membres du personnel visés aux 1° et 2° sont assimilés à des services effectifs rendus en qualité de membre du personnel du pouvoir organisateur qui reprend.

La convention de reprise à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés peut fixer des règles complémentaires aux dispositions énoncées ci-dessus et préciser, s'il échet, des conditions de reprise pour les membres du personnel engagés à titre temporaire.

§ 2. Les conditions de reprise par un pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné, d'une haute école libre subventionnée de caractère différent, d'une haute école officielle subventionnée ou d'une haute école de la Communauté française conformément au décret du 5 août 1995 ou de reprise d'une partie d'une haute école libre subventionnée de caractère différent ou d'une partie d'une haute école officielle subventionnée ou d'une partie d'une haute école de la Communauté française seront fixées aux termes d'une convention à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés.

CHAPITRE IV. — *De la suspension de l'engagement*

Art. 145. Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

- 1° pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement;
- 2° pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;
- 3° pendant les périodes d'appel ou de rappel du membre du personnel sous les armes;
- 4° pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection;
- 5° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;
- 6° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;
- 7° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile;
- 8° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience;
- 9° pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

Art. 146. A la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de son accouchement.

Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le membre du personnel ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la huitième semaine pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date exacte de l'accouchement. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, le membre du personnel peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer.

A cet effet, le membre du personnel remet au pouvoir organisateur :

- 1° au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;
- 2° au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Le membre du personnel conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

Art. 147. En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avvertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail.

Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire, conformément à l'article 177, le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le membre du personnel peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

En outre, le membre du personnel ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur, ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du membre du personnel estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin, délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur. Les frais de déplacement du membre du personnel sont à charge du pouvoir organisateur.

Le médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

CHAPITRE V. — *Des positions de service*

Art. 148. Le membre du personnel en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement.

Il peut faire valoir ses titres à un engagement à titre définitif dans une fonction de rang 1, de rang 2 ou pour l'exercice d'une fonction élective.

Il obtient du pouvoir organisateur un congé dans les mêmes conditions que dans les hautes écoles de la Communauté française.

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans les hautes écoles de la Communauté française, doit être soumis par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

CHAPITRE VI. — *Du régime disciplinaire**Section 1re.* — Des sanctions disciplinaires

Art. 149. Si les membres du personnel engagés à titre définitif manquent à leurs devoirs, ils encourent une des sanctions suivantes :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension par mesure disciplinaire;
- 5° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;
- 6° le licenciement pour faute grave.

Art. 150. § 1^{er}. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de la haute école dans laquelle le membre du personnel est engagé à titre définitif.

Préalablement, le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel une proposition de sanction disciplinaire.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer un recours contre la proposition de sanction disciplinaire devant la chambre de recours compétente visée à l'article 159.

Le recours suspend la procédure.

§ 2. Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la chambre de recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'une haute école de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la chambre de recours de se prononcer.

§ 3. La chambre de recours transmet un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur dans un délai de nonante jours à partir de la date de la réception du recours introduit par le membre du personnel.

Le pouvoir organisateur mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'aurait pas été suivi.

Art. 151. La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et trois mois au plus. Elle ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 152. La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 153. La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an et supérieure à cinq ans.

Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans pouvoir jamais dépasser ce dernier montant, le traitement d'attente est fixé ensuite au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

Art. 154. La retenue sur le traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 155. La procédure disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés dans l'année précédant la date à laquelle la procédure est entamée.

En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les six mois de la prise de connaissance de la décision judiciaire définitive par l'autorité qui est appelée à proposer la sanction disciplinaire.

Art. 156. Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Art. 157. L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, le pouvoir organisateur reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Toutefois, le pouvoir organisateur est, dans cette appréciation, lié par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale.

Section 2. — De la radiation des sanctions disciplinaires

Art. 158. La radiation de la sanction disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- 1° un an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 2° trois ans pour la retenue sur traitement;
- 3° cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- 4° sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai prend cours à la date de la décision en matière disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la sanction disciplinaire radiée, notamment pour les droits à une fonction de rang 2 ou à une fonction élective, ni lors de l'attribution de l'évaluation faite après la radiation. La sanction disciplinaire radiée est supprimée dans le dossier du membre du personnel.

CHAPITRE VII. — Des chambres de recours

Art. 159. Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement institue une chambre de recours pour l'enseignement supérieur non universitaire libre de caractère confessionnel et une chambre de recours pour l'enseignement supérieur non universitaire libre de caractère non confessionnel.

Chaque chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation du Gouvernement.

Art. 160. Les chambres de recours traitent les recours introduits par les membres du personnel à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire ainsi que les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une période indéterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement, telle que visée à l'article 191.

Art. 161. Les chambres de recours sont composées :

- 1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement libre subventionné. Le Gouvernement nomme deux membres suppléants pour chaque membre effectif;
- 2° d'un président et de deux présidents suppléants;
- 3° d'un secrétaire et d'un secrétaire-adjoint.

Le nombre de membres de chaque chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté du Gouvernement; chaque chambre comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 159. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement tranche.

Les présidents et présidents suppléants sont choisis par le Gouvernement parmi les magistrats en activité ou retraités.

Art. 162. Dès qu'une affaire est introduite, le président communique la liste des membres effectifs et suppléants au membre du personnel et au pouvoir organisateur. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

Les présidents, présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Art. 163. Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours. Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un conseil, conformément; aux dispositions, selon le cas, de l'article 150, § 2, ou de l'article 191.

La chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre les témoins.

Le délai mentionné à l'alinéa 1^{er} est suspendu entre le 15 juillet et le 15 août.

Art. 164. La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents. Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision peut être prise quel que soit le nombre de membres présents.

L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Pour l'application de l'alinéa 3, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

Art. 165. L'avis de la chambre est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné. Il est motivé.

Art. 166. Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

CHAPITRE VIII. — De la suspension préventive

Art. 167. § 1^{er}. Pendant le déroulement de la procédure disciplinaire, en cas de poursuites judiciaires ou lorsqu'un recours a été introduit contre la constatation d'une incompatibilité, tout membre du personnel engagé à titre définitif peut être suspendu préventivement si l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel est entendu par le pouvoir organisateur. Les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel deux jours ouvrables au moins avant l'audition,

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

§ 3. La suspension préventive est prononcée par le pouvoir organisateur, est notifiée au membre du personnel concerné par lettre recommandée à la poste, avec communication des motifs, et produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. La suspension préventive a pour effet d'écarter le membre du personnel de sa fonction. Sauf au cas où le membre du personnel fait l'objet de poursuites judiciaires ou lorsque le membre du personnel a introduit un recours contre la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et elle expire en tout cas dès que la chambre de recours a donné son avis motivé.

§ 5. La suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste. A défaut de confirmation de la suspension préventive dans le délai requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive, selon la procédure décrite ci-avant.

Art. 168. Le traitement brut de tout membre du personnel suspendu préventivement, qui fait l'objet de poursuites pénales ou l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants, est réduit de moitié, sauf décision contraire du Gouvernement. Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener ce traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 169. A l'issue de la procédure disciplinaire ou judiciaire ou à l'issue du recours introduit contre la constatation d'une incompatibilité, la mesure de suspension préventive est rapportée, sauf si l'avis motivé de la chambre de recours est favorable à une des sanctions prévues à l'article 149, 4°, 5° et 6° ou si la décision prise à la suite du recours introduit contre la constatation d'une incompatibilité donne lieu à une cessation définitive des fonctions.

Lorsqu'un membre du personnel n'a perçu que la moitié de sa subvention-traitement à la suite d'une suspension préventive qui a été ultérieurement rapportée, il reçoit le complément de subvention-traitement afférent à la période de suspension.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si la durée de la suspension disciplinaire est inférieure à celle de la suspension préventive, le membre du personnel perçoit la totalité de son traitement dès la fin de la période de suspension disciplinaire.

Art. 170. La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

CHAPITRE IX. — *Des commissions paritaires*

Section Ire. — Dispositions générales

Art. 171. Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné libre, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, le Gouvernement institue :

1° pour l'enseignement libre confessionnel, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à l'enseignement supérieur non universitaire;

2° pour l'enseignement libre non confessionnel, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à l'enseignement supérieur non universitaire.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la compétence.

Art. 172. Le règlement général des commissions paritaires est établi par un arrêté du Gouvernement. Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur particulier sous réserve d'approbation du Gouvernement.

Art. 173. Les commissions paritaires sont composées :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et de membres du personnel. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs pour chaque catégorie;

2° d'un président et d'un vice-président;

3° de référendaires;

4° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel peuvent se faire accompagner de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé au règlement d'ordre intérieur visé à l'article 172.

Le nombre de membres de chaque commission paritaire, ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par arrêté du Gouvernement.

Chaque commission comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel.

Art. 174. Les membres effectifs et suppléants de la commission sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 171. A défaut d'accord entre eux, le Gouvernement tranche.

Les présidents et vice-présidents sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître. Dans la limite des possibilités, il peut s'agir de conciliateurs sociaux. Les référendaires, secrétaire et secrétaire adjoint sont nommés par le Gouvernement.

L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec un mandat parlementaire.

Art. 175. Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° d'établir des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et du décret du 25 juillet 1996;

3° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires.

Le Gouvernement peut inviter les commissions à établir les règles complémentaires visées au 2° dans un délai qu'il fixe.

Art. 176. Les décisions des commissions paritaires sont prises à l'unanimité des membres présents. Les présidents, vice-présidents, référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative.

Section 2. — Du contrôle et de la sanction des décisions rendues obligatoires

Art. 177. A la demande de la commission ou d'une organisation représentative telle que visée à l'article 171, un arrêté du Gouvernement peut donner force obligatoire aux décisions prises. Dans le cas où celles-ci ne sont pas rendues obligatoires, le Gouvernement fait connaître à la commission les raisons pour lesquelles il n'a pas donné suite à cette demande.

Art. 178. L'exécution des décisions, rendues obligatoires, conformément à l'article 177 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

Art. 179. En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'article 178 dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste, dans les huit jours, au contrevenant, le tout à peine de nullité.

Art. 180. Les agents mentionnés à l'article 178 entrent, dans le respect du droit au domicile, tel que visé dans l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme, dans les locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Les directeurs-présidents, ainsi que les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Art. 181. Toute infraction aux décisions, rendues obligatoires, conformément à l'article 179, est punie d'une amende de 100 à 100 000 francs. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200 000 francs.

Ces peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel qui contrevient aux mêmes dispositions.

Art. 182. Les pouvoirs organisateurs et les directeurs-présidents, ainsi que le personnel enseignant et administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret, sont punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Art. 183. Est puni d'une amende de 100 à 100 000 francs, quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

Art. 184. Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs-présidents.

CHAPITRE X. — De la fin du contrat

Section 1re. — Des membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée

Art. 185. Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée prennent fin sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été engagés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° si les membres du personnel cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaite aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'ils sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° au terme indiqué dans la convention visée à l'article 133 et au plus tard le dernier jour de l'année académique au cours de laquelle l'engagement a été fait;

9° pour permettre l'attribution à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée, d'une charge complète ou d'une fraction de charge;

10° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement, dans le cas d'un engagement tel que visé à l'article 128, § 1^{er};

11° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

12° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte;

13° en cas d'engagement à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cet engagement, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée.

Art. 186. § 1^{er}. Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire, sans préavis, pour faute grave.

Est considérée comme constituant une faute grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur.

§ 2. Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles d'être constitutifs de la faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

§ 3. Si le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs de la faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'audition. Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits allégués. Il est notifié à l'autre partie soit par un exploit d'huissier de justice, soit par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Art. 187. Moyennant un préavis de quinze jours, le pouvoir organisateur peut mettre fin à la charge d'un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée, sur proposition motivée des autorités de la haute école. Le membre du personnel est entendu préalablement par les autorités de la haute école. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

Art. 188. Un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée peut unilatéralement mettre fin au contrat, moyennant un préavis de quinze jours.

Il le notifie au pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

Section 2. — Des membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée

Art. 189. Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée prennent fin sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été engagés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° si les membres du personnel cessent de répondre aux conditions suivantes :

- a) être ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice;

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'ils sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° pour permettre l'attribution à un membre du personnel de la même haute école engagé à titre définitif d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 141 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

9° pour permettre l'attribution à un autre membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 141 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

10° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

11° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte;

12° en cas d'engagement à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cet engagement, à concurrence d'une fonction complète.

13° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée.

Art. 190. § 1^{er}. Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée, sans préavis, pour faute grave.

Est considérée comme constituant une faute grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur.

§ 2. Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles d'être constitutifs de la faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

§ 3. Si le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs de la faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'audition. Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits allégués. Il est notifié à l'autre partie soit par un exploit d'huissier de justice, soit par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Art. 191. Un temporaire engagé à titre temporaire à durée indéterminée peut être licencié, après avis des autorités de la haute école.

Le délai de préavis est de trois mois au moins pour le membre du personnel engagé à durée indéterminée depuis moins de cinq ans.

Le délai est augmenté de trois mois au moins dès le commencement de chaque nouvelle période d'engagement de cinq ans auprès du même pouvoir organisateur.

Le temporaire à durée indéterminée, à charge duquel est formulée une proposition motivée de licenciement peut, dans les dix jours, introduire une réclamation écrite auprès du directeur-président qui lui en accuse réception.

Le directeur-président transmet, le jour de la réception, la réclamation à la chambre de recours. Le recours n'est pas suspensif.

Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la chambre de recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'une haute école de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la chambre de recours de se prononcer.

La chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation. Le pouvoir organisateur prend une décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis.

Le licenciement est motivé, sous peine de nullité.

Art. 192. Un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée peut unilatéralement mettre fin au contrat, moyennant un préavis de quinze jours.

Il le notifie au pouvoir organisateur par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

Section 3. — Des membres du personnel engagés à titre définitif

Art. 193. Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre définitif prennent fin sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été engagés à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Les membres du personnel gardent les droits acquis liés à leur situation régulière précédente;

2° si les membres du personnel cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice;

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'ils sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° par le licenciement pour faute grave;

9° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail;

10° s'ils refusent d'occuper sans motif valable une nouvelle affectation obtenue à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation;

11° s'ils refusent, sans motif valable, les heures attribuées en vertu de l'article 138, alinéa 2;

12° s'ils sont admis à la retraite pour inaptitude physique définitive;

13° en cas d'engagement à titre définitif dans une autre fonction au prorata des heures qui font l'objet de ce nouvel engagement, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel engagé à titre définitif exerçant une fonction à titre accessoire.

Lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991, la Communauté française verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations prévues dans cet article.

Art. 194. Le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre définitif prend fin par démission du membre du personnel moyennant autorisation accordée au membre du personnel d'abandonner son service ou un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

TITRE IV. — *Du statut des membres du personnel subsidiés des hautes écoles officielles subventionnées*

CHAPITRE Ier. — *Des devoirs et incompatibilités*

Section 1re. — *Des devoirs*

Art. 195. Les membres du personnel doivent, en toutes circonstances, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement du pouvoir organisateur où ils exercent leurs fonctions.

Art. 196. Dans l'exercice de leur fonction, les membres du personnel accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées aux articles 248 et 249.

Art. 197. Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs relations avec les étudiants et toute autre personne étrangère au service.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Art. 198. Ils ne peuvent exposer les étudiants à des actes de propagande politique, religieuse ou philosophique, ou de publicité commerciale.

Art. 199. Les membres du personnel doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par leur acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche des hautes écoles où ils exercent leurs fonctions.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Art. 200. Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Art. 201. Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 202. Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

Art. 203. Les membres du personnel doivent respecter les obligations, fixées par écrit dans l'acte de désignation ou de nomination, qui découlent du caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel du pouvoir organisateur auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

Section 2. — *Des incompatibilités*

Art. 204. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'une haute école officielle subventionnée, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel de ce pouvoir organisateur ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Art. 205. En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 204, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peuvent demander l'avis de la commission paritaire locale.

L'avis est donné dans les trente jours de la réception de la demande.

Art. 206. La chambre de recours instituée par l'article 240 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités.

Lorsque l'avis demandé à la commission paritaire a été obtenu, ou à l'expiration du délai de trente jours visé à l'article 205, alinéa 2, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur saisit la chambre de recours qui se prononce par voie d'avis.

La décision finale du pouvoir organisateur se conforme à l'avis visé à l'alinéa 2.

CHAPITRE II. — *Du recrutement*

Section 1re. — *Dispositions générales*

Sous-section 1re. — *Des fonctions de rang 1*

Art. 207. Le pouvoir organisateur détermine la fonction et les cours à conférer des emplois vacants auxquels il souhaite pourvoir l'année académique suivante. Il publie un appel au *Moniteur belge* au plus tard le 1^{er} mai.

Les emplois visés à l'alinéa précédent sont accessibles aux membres du personnel nommés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonctions, mutation ou extension de charge, aux membres du personnel temporaires désignés à durée indéterminée par extension de charge et aux candidats à une désignation à titre temporaire.

Art. 208. L'appel publié au *Moniteur belge* précise :

1° la fonction et les cours à conférer;

2° le volume de la charge;

3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;

4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

Art. 209. Le directeur-président transmet ses propositions en matière de changement d'affectation, de changement de fonctions, de mutation, d'extension de charge et de recrutement de membres du personnel désignés à titre temporaire à l'organe de gestion. A cette proposition sont joints le dossier du candidat, ainsi que l'avis du directeur de la catégorie concernée par l'emploi visé à l'article 207.

L'organe de gestion est cependant tenu d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles du pouvoir organisateur.

L'organe de gestion fait ensuite une proposition motivée au pouvoir organisateur qui décide.

Art. 210. § 1^{er}. Lorsqu'une haute école souhaite effectuer un remplacement, le pouvoir organisateur peut désigner une personne par dérogation à la procédure visée aux articles 207, 208 et 209. Le pouvoir organisateur désigne en priorité une personne qui a posé sa candidature pour la fonction considérée et les cours à conférer, conformément aux articles 207 et 208.

Cette désignation prend fin au retour du titulaire de l'emploi et dans tous les cas à la fin de l'année académique pendant laquelle a eu lieu la désignation. Cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation à durée indéterminée.

§ 2. Lorsque la haute école souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 207, la procédure visée à l'alinéa 1^{er} du § 1^{er} est d'application.

Cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation à durée indéterminée.

Sous-section 2. — Des fonctions de rang 2

Art. 211. Les emplois vacants qui correspondent aux fonctions de rang 2 sont prioritairement proposés à la suite d'un appel interne aux membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de rang 1 au sein de la haute école où un emploi de rang 2 est à pourvoir. Le pouvoir organisateur définit les modalités de cet appel interne.

Art. 212. Après l'application de l'article 211, le pouvoir organisateur publie au *Moniteur belge* au plus tard le 1^{er} mai un appel aux changements d'affectation, aux changements de fonctions, aux extensions de charge et aux mutations réservés aux membres du personnel nommés à titre définitif.

Art. 213. L'appel publié au *Moniteur belge* précise :

1° la fonction et les cours à conférer;

2° le volume de la charge;

3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;

4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

Art. 214. Le directeur-président transmet ses propositions en matière de changement d'affectation, de changement de fonctions, d'extension de charge et de mutation à l'organe de gestion. A cette proposition sont joints le dossier du candidat, ainsi que l'avis du directeur de la catégorie concernée par l'emploi visé à l'article 212.

L'organe de gestion est cependant tenu d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles du pouvoir organisateur.

L'organe de gestion fait ensuite une proposition motivée au pouvoir organisateur qui décide.

Section 2. — Des membres du personnel désignés à titre temporaire

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

Art. 215. Chaque désignation dans une fonction de rang 1 est faite par écrit et mentionne au moins :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4° la date d'entrée en service;

5° la date à laquelle la désignation prend fin pour les désignations à durée déterminée;

6° si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 207 ou non;

7° si l'emploi n'est pas vacant, l'identité du titulaire;

8° le cas échéant, les obligations visées aux articles 196 et 203 ainsi que les incompatibilités visées à l'article 204.

Le pouvoir organisateur délivre au temporaire un acte écrit reprenant les mentions prévues à l'alinéa 1^{er}. En l'absence d'écrit, le membre du personnel est réputé être désigné dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il occupe effectivement. Il est réputé selon le cas être désigné à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Art. 216. A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que le volume de la charge.

Sous-section 2. — Des temporaires désignés à durée déterminée

Art. 217. § 1^{er}. Au plus tard à l'issue de la session d'examens de juin, un rapport est établi sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche. Le rapport porte selon le cas une des mentions suivantes : « a satisfait », « a satisfait partiellement », « n'a pas satisfait ». Ce rapport est visé et daté par l'intéressé qui en reçoit copie.

Le collège de direction transmet une proposition de rapport à l'organe de gestion qui établit le rapport.

Si le rapport porte la mention « a satisfait » et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à durée indéterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 3 du même décret. Cette reconduction se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque le collège de direction, après avoir préalablement entendu le membre du personnel concerné, n'a pas proposé à l'organe de gestion un rapport portant la mention « a satisfait », l'organe de gestion peut entendre le membre du personnel avant de transmettre le rapport au pouvoir organisateur. Lors de cette audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel

en activité de service ou retraités de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport ou ne se présente pas à l'audition.

Si le rapport porte la mention « a satisfait partiellement » et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à titre de temporaire à durée déterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 1^{er} du même décret. Lorsque l'emploi considéré reste vacant en début d'année académique, la reconduction pour une année académique maximum se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Si le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le pouvoir organisateur ne peut en aucun cas reconduire la désignation.

En cas d'absence de rapport, le membre du personnel est réputé avoir obtenu un rapport portant la mention « a satisfait ».

§ 2. Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention « a satisfait partiellement » et qu'il a été reconduit pour une année académique maximum, il n'existe pour l'organe de gestion que deux possibilités d'évaluation : un rapport portant la mention « a satisfait » ou un rapport portant la mention « n'a pas satisfait ».

Sous-section 3. — Des temporaires désignés à durée indéterminée

Art. 218. Au début de l'année académique, les membres du personnel sont désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée par le pouvoir organisateur sur proposition de l'organe de gestion.

Section 3. — De la nomination à titre définitif, de la disponibilité par défaut d'emploi, de la perte partielle de charge et de la mutation

Sous-section 1re. — De la nomination à titre définitif

Art. 219. Le pouvoir organisateur peut nommer un membre du personnel à titre définitif dans un emploi vacant dans le respect des dispositions de l'article 12 du décret du 25 juillet 1996.

Le pouvoir organisateur nomme à titre définitif le temporaire qui compte, pour la fonction considérée et les cours à conférer, la plus grande ancienneté de service, telle que visée à l'article 223.

Le membre du personnel peut valoriser trois années d'ancienneté de service acquise à titre définitif dans un autre niveau d'enseignement du même pouvoir organisateur pour le calcul de l'ancienneté de service visée à l'alinéa 2.

Sous-section 2. — De la disponibilité par défaut d'emploi et de la perte partielle de charge

Art. 220. Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction principale n'est placé en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge par le pouvoir organisateur qu'après qu'il a été mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction et dispensent les mêmes cours :

1° à titre accessoire dans la haute école;

2° à titre temporaire à durée déterminée, dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service;

3° à titre temporaire à durée indéterminée dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service.

Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge et que des heures de la même fonction et des mêmes cours à conférer deviennent vacantes, le pouvoir organisateur doit prioritairement les attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance telle que prévue à l'article 207 ou de procéder à l'appel interne tel que prévu à l'article 211

Art. 221. Perd son emploi ou partie de sa charge dans la fonction considérée et les cours à conférer, le membre du personnel nommé à titre définitif qui compte la plus petite ancienneté de service.

Le membre du personnel peut valoriser dix années d'ancienneté de service maximum acquise à titre définitif dans un autre niveau d'enseignement du même pouvoir organisateur pour le calcul de l'ancienneté de service visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. 222. En cas d'égalité d'ancienneté de service, perd son emploi ou partie de sa charge le membre du personnel le plus jeune.

Art. 223. L'ancienneté de service visée aux articles 219, alinéa 2, 220, alinéa 1^{er}, 221 et 222 est calculée de la manière suivante :

1° tous les services effectifs rendus à titre temporaire dans les hautes écoles du pouvoir organisateur interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;

2° les services effectifs rendus à titre de définitif dans les hautes écoles du pouvoir organisateur, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

3° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes, comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

4° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;

5° trente jours forment un mois;

6° la durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période;

7° la durée des services effectifs rendus que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile.

Sous-section 3. — De la mutation

Art. 224. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande, en réponse aux appels visés aux articles 207 et 212.

A l'issue d'une année académique dans la nouvelle haute école, l'organe de gestion propose au pouvoir organisateur de nommer à titre définitif le membre du personnel qui avait obtenu une mutation provisoire. Dans le cas contraire, le membre du personnel réintègre la haute école où il était affecté avant de solliciter sa mutation.

La mutation provisoire ne peut toutefois se faire qu'avec l'accord selon le cas, des pouvoirs organisateurs ou des organes de gestion des deux hautes écoles concernées.

Section 4. — De la reprise d'une haute école d'un autre pouvoir organisateur

Art. 225. § 1^{er}. En cas de reprise par un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné d'une haute école ou d'une partie d'une haute école organisée par la Communauté française ou par un autre pouvoir public, les dispositions suivantes sont d'application :

1° les membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de rang 1 et de rang 2 et en fonction au moment de la reprise acquièrent d'office la qualité de membre du personnel définitif dans les fonctions correspondantes au sein du pouvoir organisateur qui reprend;

2° les membres du personnel qui, au moment de la reprise, exercent une fonction élective, sont nommés à titre définitif à la fonction de rang 1 ou de rang 2 à laquelle ils ont été nommés à titre définitif avant d'exercer leur mandat de directeur de catégorie ou de directeur-président;

3° les services effectifs rendus avant la reprise par les membres du personnel visés aux 1° et 2° sont assimilés à des services effectifs rendus en qualité de membre du personnel du pouvoir organisateur qui reprend

La convention de reprise à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés peut fixer des règles complémentaires aux dispositions énoncées ci-dessus et préciser, s'il échet, des conditions de reprise pour les membres du personnel désignés à titre temporaire. Ces règles complémentaires seront préparées au sein de la commission paritaire locale relevant du pouvoir organisateur qui reprend.

§ 2. Les conditions de reprise par un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné d'une haute école ou d'une partie de haute école libre subventionnée conformément au décret du 5 août 1995 seront fixées aux termes d'une convention à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés. Les règles précitées seront préparées au sein de la commission paritaire locale du pouvoir organisateur qui reprend.

CHAPITRE III. — Des positions administratives

Art. 226. Le membre du personnel en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement dans les mêmes conditions que dans les hautes écoles de la Communauté française.

Il peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de rang 1, de rang 2 ou pour l'exercice d'une fonction élective.

Le membre du personnel obtient un congé du pouvoir organisateur, dans les mêmes conditions que dans les hautes écoles de la Communauté française.

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans les hautes écoles de la Communauté française, est soumis par le pouvoir organisateur à l'approbation de la même autorité.

CHAPITRE IV. — Du régime disciplinaire

Section 1^{re}. — Des sanctions disciplinaires

Art. 227. La hiérarchie des sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés à titre définitif est la suivante :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension par mesure disciplinaire;
- 5° la rétrogradation;
- 6° la mise en non-activité disciplinaire;
- 7° la démission d'office;
- 8° la révocation.

Art. 228. § 1^{er}. Sauf les précisions apportées par le présent article, les sanctions disciplinaires sont prononcées par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

Dans les hautes écoles relevant de l'enseignement communal, le collège des bourgmestre et échevins a le pouvoir de prononcer les sanctions suivantes : le rappel à l'ordre, le blâme, la retenue sur traitement et la suspension par mesure disciplinaire pour une durée qui ne pourra excéder un mois.

Dans les hautes écoles relevant de l'enseignement provincial, la députation permanente a le pouvoir de prononcer les mêmes sanctions.

§ 2. Préalablement, les mêmes autorités notifient une proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer un recours contre la proposition de sanction disciplinaire auprès de la chambre de recours visée à l'article 240.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans les cas de poursuites pénales, la chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel.

§ 3. La décision est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction dans le mois qui suit la réception de l'avis.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours. Elle est, elle-même, motivée si elle s'écarte soit de l'avis, soit de la motivation de celui-ci.

L'autorité notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant.

Si elle omet de se prononcer dans le délai requis, la décision est réputée conforme à l'avis.

Art. 229. La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et trois mois au plus. Elle ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 230. La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

L'intéressé est écarté de ses fonctions et bénéficie de la moitié de son traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 231. La rétrogradation entraîne l'attribution de l'échelle de traitement correspondant à la nouvelle fonction du membre du personnel qui s'est vu infliger cette sanction.

Art. 232. La durée de mise en non-activité disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans jamais pouvoir dépasser ce montant, le traitement d'attente est, ensuite, fixe au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

Art. 233. La retenue sur traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 234. Aucune sanction ne peut être prononcée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné, en service ou retraité, ou encore par un délégué d'une organisation syndicale représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984

Art. 235. La procédure disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés dans l'année précédant la date à laquelle la procédure est entamée.

En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les six mois de la prise de connaissance de la décision judiciaire définitive par l'autorité qui est appelée à proposer la sanction disciplinaire.

Art. 236. Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé

Art. 237. L'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire, qu'il y ait eu recours ou non introduit par l'intéressé.

Art. 238. L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Toutefois, l'autorité disciplinaire est, dans cette appréciation, liée par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale.

Section II. — De la radiation des sanctions disciplinaires

Art. 239. La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

1. d'un an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
2. de trois ans pour la retenue sur traitement;
3. de cinq ans pour la suspension disciplinaire;
4. de sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} commence à courir selon le cas, au prononcé de la sanction disciplinaire ou à l'expiration du délai visé à l'article 228, § 3.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet, notamment sur les droits à une fonction de rang 2 ou à une fonction élective.

La sanction disciplinaire est effacée dans le dossier du membre du personnel.

CHAPITRE V. — De la chambre de recours

Art. 240. Une chambre de recours de l'enseignement supérieur non universitaire officiel subventionné est instituée par le Gouvernement après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement officiel subventionné au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation du Gouvernement.

Art. 241. La chambre de recours traite :

- 1° les recours introduits en matière d'incompatibilité;
- 2° les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire;
- 3° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire et licenciés par le pouvoir organisateur dans les cas visés aux articles 266 et 270.

Art. 242. La chambre de recours est composée :

- 1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné;
- 2° d'un président choisi parmi les magistrats en activité ou retraités;
- 3° d'un secrétaire et de deux secrétaires adjoints.

Le Gouvernement fixe le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat, chaque chambre comprenant au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Pour chaque membre effectif, il y a deux membres suppléants.

Les membres effectifs et suppléants sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements visés à l'article 240. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

Art. 243. Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel et le pouvoir organisateur peuvent récuser trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Les président et présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Tout membre qui sait cause de récusation en sa personne est tenu de s'abstenir.

Un membre peut également demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

Art. 244. Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours qui suivent la réception du recours et sont entendues par la chambre de recours.

Le délai mentionné à l'alinéa 1^{er} est suspendu entre le 15 juillet et le 15 août.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation représentative de pouvoirs organisateurs, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les représentants des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts des pouvoirs organisateurs.

En cas de défaut de la partie régulièrement convoquée ou de son défenseur, la chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance. Les deux séances ne peuvent être espacées de moins de cinq jours.

Avant de délibérer, la chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

Art. 245. La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre des membres présents.

L'avis est donné à la majorité des membres présents. Le vote est secret. Les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages. En cas de parité, le président décide.

L'avis motivé de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné.

Art. 246. Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

CHAPITRE VI. — *Des commissions paritaires*

Section Ire. — Dispositions générales

Art. 247. Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement officiel subventionné, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, le Gouvernement institue :

1° une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à l'enseignement supérieur non universitaire officiel subventionné;

2° des commissions paritaires locales dont la compétence s'étend à un même pouvoir organisateur. Après avis de la commission paritaire locale créée sur base du décret du 6 juin 1994, le pouvoir organisateur peut proposer au Gouvernement de créer une commission paritaire locale spécifique dont la compétence s'étend à l'enseignement supérieur non universitaire du pouvoir organisateur.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la compétence.

Art. 248. Les décisions de la commission paritaire visée à l'article 247, alinéa 1^{er}, 1°, peuvent, à sa demande, être rendues obligatoires, par arrêté du Gouvernement.

Si le Gouvernement estime ne pas pouvoir donner suite à cette demande, il en fait connaître les motifs à la commission.

Art. 249. Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires locales ne peuvent s'écarter des règles du présent décret ni des règles complémentaires fixées par la commission paritaire centrale et rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement.

Par ailleurs, les règles complémentaires prises par les commissions paritaires locales ne peuvent être rendues obligatoires que si elles sont approuvées par délibération du conseil communal ou de la députation permanente, selon le cas et par délibération du conseil d'administration, dans le cas de la haute école « Lucia de Brouckère ».

Section 2. — De la commission paritaire centrale

Art. 250. Le règlement général de la commission paritaire est établi par le Gouvernement.

La commission élabore son règlement d'ordre intérieur, sous réserve d'approbation du Gouvernement.

Art. 251. La commission paritaire est composée :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et de membres du personnel;

2° d'un président et d'un vice-président;

3° de référendaires, dont la mission est de conseiller la commission;

4° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres de la commission paritaire, ainsi que la durée de leur mandat est fixé par le Gouvernement.

Le président, le vice-président, les référendaires, le secrétaire et le secrétaire adjoint n'ont pas voix délibérative.

La commission comprend au moins six membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et six membres effectifs représentant le personnel.

Les représentants des pouvoirs organisateurs des membres du personnel peuvent se faire assister de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé par le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 250.

Art. 252. Les membres effectifs et suppléants de la commission paritaire sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements visés à l'article 247. A défaut d'accord entre ces groupements, le Gouvernement détermine le nombre de mandats attribués à chacun d'eux.

Le président et vice-président sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître.

Les référendaires, secrétaires et secrétaires adjoints sont nommés par le Gouvernement.

L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat parlementaire.

Art. 253. La commission paritaire a principalement pour missions :

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° d'établir pour les membres du personnel des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution;

3° de donner des avis sur toutes questions relatives à l'organisation, la défense et la promotion de l'enseignement supérieur non universitaire officiel subventionné.

Art. 254. Les décisions de la commission paritaire sont prises à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie dans chaque groupe.

Toutefois, si l'unanimité ne peut être atteinte ou si la majorité n'est pas présente au sein de chaque groupe, une nouvelle réunion de la commission se tient dans les quinze jours.

Dans ce cas, les décisions seront prises valablement à condition qu'elle recueillent les deux tiers des suffrages exprimés parmi les membres présents au sein de chaque groupe.

Pour l'application des alinéas 1^{er} à 3, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

Section 3. — Des commissions paritaires locales

Art. 255. Le règlement général des commissions paritaires locales est établi par un arrêté du Gouvernement.

Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur.

Art. 256. Les commissions paritaires locales comprennent :

1° un nombre égal de représentants du pouvoir organisateur et de membres du personnel;

2° un président et un vice-président;

3° un secrétaire et un secrétaire adjoint.

La composition et le mode de fonctionnement de ces commissions sont fixés par le Gouvernement.

Dans l'enseignement provincial, la présidence de ces commissions est exercée par le délégué de la députation permanente du conseil provincial. Dans l'enseignement communal, elle est exercée par le bourgmestre ou son délégué.

Pour la haute école « Lucia de Brouckère », elle est exercée par le président du conseil d'administration ou son délégué.

Le vice-président est choisi parmi les représentants des membres du personnel.

Art. 257. Les commissions paritaires locales ont principalement pour missions, chacune dans leur champ de compétences :

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° d'établir pour les membres du personnel des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution, et aux règles complémentaires fixées par la commission paritaire centrale rendues obligatoires par le Gouvernement;

3° de donner un avis au pouvoir organisateur sur les opérations statutaires;

4° de donner des avis sur toutes questions relatives à l'organisation, la défense et la promotion de l'enseignement officiel.

Art. 258. Les décisions des commissions paritaires locales sont prises à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie au sein de chaque groupe.

Toutefois, si l'unanimité ne peut être atteinte ou si la majorité des membres n'est pas présente dans chaque groupe, une nouvelle réunion de la commission se tient dans les quinze jours.

Dans ce cas, les décisions sont prises valablement à la condition qu'elles recueillent deux tiers des suffrages exprimés parmi les membres présents au sein de chaque groupe.

Pour l'application des alinéas 1^{er} à 3, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

Section 4. — Du contrôle et de la sanction des décisions rendues obligatoires

Art. 259. § 1^{er}. L'exécution des décisions, rendues obligatoires conformément à l'article 248 est surveillée, sans préjudice de devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

§ 2. En cas d'infraction, les agents mentionnés au § 1^{er} dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste dans les huit jours, au contrevenant, le tout à peine de nullité.

§ 3. Les agents mentionnés au § 1^{er} entrent, dans le respect du droit au domicile, dans les locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Les directeurs-présidents, ainsi que les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

§ 4. Toute infraction aux décisions, rendues obligatoires, conformément à l'article 248, est punie d'une amende de 100 à 100 000 francs. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200 000 francs.

Ces peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel qui contrevient aux mêmes dispositions.

§ 5. Les pouvoirs organisateurs et les directeurs-présidents, ainsi que le personnel enseignant et administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret, sont punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 et 274 du Code pénal.

§ 6. Est puni d'une amende de 100 à 100 000 francs quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

§ 7. Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs-présidents.

CHAPITRE VII. — De la suspension préventive

Art. 260. § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, le membre du personnel nommé à titre définitif peut être suspendu préventivement :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites judiciaires;
- 2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;
- 3° lorsqu'il introduit un recours contre la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est spécialement motivée.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 3. Le pouvoir organisateur qui envisage de prendre une mesure de suspension préventive à l'égard d'un membre du personnel lui notifie cette intention, en indiquant les motifs, par lettre recommandée à la poste et accusé de réception. Cette lettre contient une invitation faite à l'intéressé de comparaître devant un ou plusieurs délégués du pouvoir organisateur à une date qui doit suivre de moins de quinze jours celle à laquelle la lettre recommandée lui a été adressée.

Le membre du personnel est déchargé de ses attributions des réceptions de la lettre recommandée dont question ci-avant.

Toutefois, ce dernier peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ dans les cas de flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable dans l'intérêt de l'enseignement que le membre du personnel ne soit plus présent dans la haute école.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter à cette audition par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné en service ou à la retraite, ou par un délégué d'une organisation syndicale représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si l'intéressé n'a pas été entendu en personne ou par son représentant, le pouvoir organisateur communique sa décision définitive au membre du personnel concerné.

§ 4. La suspension préventive a pour effet d'écarter un membre du personnel de ses fonctions. Elle ne peut excéder la durée d'un an et expire après six mois si le pouvoir organisateur n'a formulé aucune proposition de sanction disciplinaire dans ce délai.

Par ailleurs, la mesure de suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur, tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée par lettre recommandée.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur par lettre recommandée au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite ci-avant.

Par exception aux alinéas 1^{er} et 2, lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites judiciaires ou lorsqu'il a introduit un recours contre la constatation d'une incompatibilité, la suspension préventive peut être prolongée jusqu'au terme des procédures.

Art. 261. Le traitement brut de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait l'objet de poursuites pénales ou d'une action disciplinaire en raison d'une faute grave, pour laquelle il y a, soit flagrant délit, soit des indices sérieux de culpabilité, est réduit de moitié, sauf décision contraire du Gouvernement.

Cette réduction ne peut avoir pour effet de ramener ce traitement à un montant inférieur au montant de l'allocation de chômage à laquelle le membre du personnel concerné pourrait prétendre s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 262. § 1^{er}. La mesure de réduction de traitement prévue à l'article 261 est rapportée en même temps qu'il est mis fin à la suspension préventive, sauf si la décision sur l'action disciplinaire conduit à une suspension disciplinaire, à une mise en non-activité disciplinaire, à une démission d'office ou à une révocation, ou si la décision prise à la suite du recours prévu à l'article 260, § 1^{er}, 3^o, donne lieu à une cessation définitive des fonctions.

Lorsque la réduction de traitement est rapportée, le membre du personnel qui en a fait l'objet perçoit le complément de subvention-traitement afférent à la période de suspension.

§ 2. Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Art. 263. La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin d'assurer l'exécution immédiate de cette mesure.

CHAPITRE VIII. — *De la cessation des fonctions*

Section 1re. — Des membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée

Art. 264. Les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être ressortissant d'un Etat membre de l'union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice;

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent leur emploi sans motif valable et restent absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'il ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'année académique au cours de laquelle la désignation a été faite;

9° pour permettre l'attribution à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée d'une charge complète ou d'une fraction de charge;

10° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement, dans le cas d'une désignation telle que visée à l'article 210, § 1^{er};

11° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 206 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

12° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte;

13° en cas de nomination à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nomination, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée.

Art. 265. § 1^{er}. Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et son pouvoir organisateur.

§ 2. Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

§ 3. Si le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'audition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Art. 266. Le pouvoir organisateur peut licencier un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée moyennant préavis d'une durée de quinze jours.

Le membre du personnel est entendu préalablement par le pouvoir organisateur dans un délai de cinq jours ouvrables courant à partir de sa convocation par lettre recommandée à la poste. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

Ce licenciement est motivé, sous peine de nullité.

Le membre du personnel temporaire mis en préavis, peut dans les dix jours de la notification du préavis, introduire un recours contre la décision de licenciement auprès de la chambre de recours.

Le recours n'est pas suspensif.

La chambre de recours transmet un avis au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours.

La décision est prise par le pouvoir organisateur dans les trente jours de la réception de l'avis de la chambre de recours.

Art. 267. Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée peut cesser volontairement ses fonctions, moyennant un préavis de quinze jours.

Le membre du personnel le notifie au pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

Section 2. — Des membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée

Art. 268. Les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice;

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent leur emploi sans motif valable et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° pour permettre l'attribution à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif, d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel désigné pour une durée indéterminée qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 223 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

9° pour permettre l'attribution à un autre membre de la même haute école désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée, d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 223 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

10° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 206 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

11° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte;

12° en cas de nomination à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nomination, à concurrence d'une fonction complète;

13° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée.

Art. 269. § 1^{er}. Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et son pouvoir organisateur.

§ 2. Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

§ 3. Si le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'audition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Art. 270. En cas de licenciement d'un temporaire désigné à durée indéterminée, la procédure visée à l'article 266 s'applique, à l'exception de la durée du préavis qui est de trois mois au moins et de l'avis de la chambre de recours qui, dans ce cas, lie le pouvoir organisateur.

Le délai de préavis est augmenté de trois mois au moins dès le commencement de chaque nouvelle période de désignation de cinq ans.

Art. 271. Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée peut cesser volontairement ses fonctions, moyennant un préavis de quinze jours.

Le membre du personnel le notifie au pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

Section 3. — Des membres du personnel nommés à titre définitif

Art. 272. Les membres du personnel nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été nommés à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Les membres du personnel gardent les droits acquis liés à leur situation régulière précédente;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice;

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent leur emploi sans motif valable et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° en cas des sanctions disciplinaires de démission d'office et de révocation;

9° s'ils refusent, après épuisement de la procédure, de mettre fin à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel d'une haute école officielle subventionnée;

10° s'ils refusent d'occuper, sans motif valable, une nouvelle affectation obtenue à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation;

11° s'ils refusent, sans motif valable, les heures attribuées en vertu de l'article 220, alinéa 2;

12° en cas de mise à la retraite pour inaptitude physique définitive;

13° en cas de nomination à titre définitif dans une autre fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nouvelle nomination, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel nommé à titre définitif exerçant une fonction à titre accessoire.

Lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991, la Communauté française verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations prévues dans cette disposition.

Art. 273. En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'après y avoir été autorisé ou après un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au pouvoir organisateur par envoi recommandé à la poste, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

CHAPITRE IX. — De l'inopposabilité des clauses contrares au statut

Art. 274. Toute disposition figurant dans un acte de désignation, de nomination ou dans un règlement de travail, contraire aux dispositions légales impératives, notamment des articles 12bis, § 1^{er}, et 45 de la loi du 29 mai 1959, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes, est inopposable.

TITRE V. — Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finales

Section 1^{re}. — Dispositions modificatives

Art. 275. L'article 2, alinéa unique, du décret du 25 juillet 1996 est complété comme suit :

« 12° Services effectifs rendus : services rendus par le membre du personnel en fonction principale alors qu'il se trouve dans les positions administratives ou de service, d'activité de service ou de disponibilité par défaut d'emploi. »

Art. 276. L'article 7, § 1^{er}, du même décret est complété par l'alinéa suivant :

« Par dérogation aux alinéas 3 et 5, les charges de professeur, chef de bureau d'études, directeur de catégorie et directeur-président peuvent être réduites d'office si ces membres du personnel sont mis en congé politique d'office, dans le respect des dispositions relatives à ce congé. »

Art. 277. L'article 8, alinéa 1^{er}, du même décret est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans les hautes écoles de la Communauté française, le conseil d'administration détermine tout emploi auquel il souhaite pourvoir et le Gouvernement le déclare vacant.

Dans les hautes écoles libres subventionnées, le pouvoir organisateur détermine tout emploi auquel il souhaite pourvoir et le déclare vacant.

Dans les hautes écoles officielles subventionnées, le pouvoir organisateur détermine tout emploi auquel il souhaite pourvoir et le déclare vacant. »

Dans l'article 8, alinéa 2, du même décret, les mots « dans un emploi vacant d'une fonction de rang 1 » sont insérés après les mots « la désignation ou l'engagement à titre temporaire ».

Art. 278. L'article 9, alinéa 1^{er}, du même décret est complété comme suit : "ou à un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée ».

Art. 279. Dans l'article 10, alinéa 1^{er}, du même décret, les mots « Pour tout emploi déclaré vacant selon la procédure visée à l'article 8 » sont insérés avant les mots « Les désignations ou engagements à titre temporaire sont effectués par le pouvoir organisateur ».

L'article 10, alinéa 2, du même décret est complété comme suit : « , pour autant que le membre du personnel occupe une fonction principale ».

Art. 280. L'article 11, alinéa 1^{er}, 4°, du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« 4° a) s'il s'agit d'une désignation ou d'un engagement à durée déterminée, remettre, lors de l'entrée en fonction, un certificat médical, daté de moins de six mois, attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des étudiants et des autres membres du personnel;

b) s'il s'agit d'une désignation ou d'un engagement à durée indéterminée, avoir satisfait à un examen médical vérifiant les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement. »

Art. 281. L'article 12, § 1^{er}, du même décret est complété comme suit :

« 11° ne pas avoir dépassé la limite d'âge de cinquante-cinq ans, sauf dispense accordée par le Gouvernement. Le cas échéant, cette limite d'âge peut être relevée du nombre d'années que l'intéressé peut faire valoir pour l'ouverture du droit à une pension à charge du Trésor public. »

Dans l'article 12, § 2, du même décret, les mots « et, sur base volontaire, inversement. » sont remplacés par les mots « et inversement, sur base volontaire. »

Art. 282. A l'article 13, § 1^{er}, du même décret sont apportées les modifications suivantes :

a) le 1. est complété comme suit : « c) occuper la fonction visée sous a) à titre principal »;

b) le 2 est complété comme suit : « c) occuper la fonction visée sous a) à titre principal ».

c) le 3. est complété comme suit « c) occuper la fonction visée sous a) à titre principal ».

Dans l'article 13, § 2, du même décret, les mots « et, sur base volontaire, inversement. » sont remplacés par les mots « et inversement, sur base volontaire. ».

Art. 283. L'article 14 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 14. L'ancienneté de service visée à l'article 13 est calculée de la manière suivante :

1° les services effectifs rendus à titre définitif dans la fonction concernée dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

2° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

3° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;

4° trente jours forment un mois;

5° la durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période;

6° la durée des services effectifs rendus que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile;

7° les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service ».

Art. 284. L'article 16 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 16. L'ancienneté de service visée à l'article 15 est calculée de la manière suivante :

1° tous les services effectifs rendus à titre temporaire dans une ou plusieurs des fonctions visées à l'article 15 interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;

2° les services effectifs rendus à titre définitif, dans les mêmes fonctions à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

3° les services effectifs rendus dans les mêmes fonctions à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

4° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;

5° trente jours forment un mois;

6° la durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période;

7° la durée des services effectifs rendus que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile;

8° les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service. »

Art. 285. Dans l'article 27, § 1^{er}, alinéa 1^{er} du même décret, les mots « en fonction principale » sont insérés entre les mots « Lorsqu'un membre du personnel » et les mots « n'accomplir plus, au sein de la haute école, un nombre d'heures équivalent à celui qu'il prestait au moment de sa nomination ou de son engagement à titre définitif, il est déclaré en perte partielle de charge ».

Art. 286. L'article 27, § 2, alinéa 1^{er}, du même décret est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans le respect des articles 35 à 38, 138 à 141 et 220 à 223 du décret du... 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, lorsqu'est supprimé l'emploi d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif, en fonction principale, celui-ci est mis en disponibilité par défaut d'emploi. »

Art. 287. L'article 27, § 2, du même décret est complété par l'alinéa suivant :

« Pour l'application de ce paragraphe, il faut entendre, par années de service, celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite. »

Art. 288. Dans l'article 27, § 4, alinéa 1^{er}, du même décret, les mots « ensuite » et « enfin » sont supprimés.

L'article 27, § 4, alinéa 2, du même décret est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le changement d'affectation provisoire ne peut toutefois se faire qu'avec l'accord, selon le cas, des pouvoirs organisateurs, des conseils d'administration ou des organes de gestion des deux hautes écoles concernées. Le changement d'affectation provisoire suspend la disponibilité par défaut d'emploi. »

Dans l'article 27, § 4, alinéa 3, du même décret, les mots : « Dans le cas contraire, le membre du personnel concerné réintègre la haute école où il a été mis en disponibilité par défaut d'emploi. » sont remplacés par les mots suivants : « Si après cette première année le changement d'affectation provisoire n'est pas rendu définitif, il se poursuit sous réserve de l'accord annuel, selon le cas, des pouvoirs organisateurs, des conseils d'administration ou des organes de gestion des deux hautes écoles concernées. En cas de désaccord, le membre du personnel concerné réintègre la haute école où il a été mis en disponibilité par défaut d'emploi. »

Art. 289. Dans l'article 28, alinéa 1^{er}, du même décret, les mots « et sans préjudice des dispositions en matière de mise en congé politique d'offre » sont insérés entre les mots « sans préjudice des dispositions prévues au chapitre II de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux » et les mots « , aucun emploi de la catégorie du personnel auxiliaire d'éducation tel que définit à l'article 7 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, ne peut donner lieu à une désignation ou à un engagement à titre temporaire. »

Art. 290. Dans l'article 29, alinéa 2, du même décret, les mots « l'article 3 » sont remplacés par les mots « les articles 3 et 18 ».

Art. 291. Un deuxième paragraphe, rédigé comme suit, est ajouté à l'article 62 du décret du 25 juillet 1996 :

« A titre exceptionnel et par dérogation à l'article 10, § 7, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur et à l'article 31 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, les membres du personnel qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de sélection de sous-directeur ou dans une fonction de promotion de directeur dans l'enseignement officiel subventionné de type court, peuvent être nommés à titre définitif avant l'entrée en vigueur du présent décret, à condition qu'à la date de nomination, ils satisfassent, selon le cas, aux conditions de l'article 40 du décret du 6 juin 1994, à l'exception des 5^o et 6^o ou aux conditions de l'article 49 du décret du 6 juin 1994, à l'exception des 4^o et 5^o. »

Par dérogation aux articles 37, alinéa 1^{er} et 45, alinéa 1^{er}, du décret du 6 juin 1994, les membres du personnel visés ci-dessus peuvent être nommés à titre définitif au plus tard à la date où, dans le cas considéré, l'emploi deviendrait vacant. Dans tous les cas, cette possibilité devient caduque le 15 septembre 2001. »

Art. 292. Un article 62*bis*, rédigé comme suit, est ajouté au décret du 25 juillet 1996 :

« Article 62*bis*. A titre exceptionnel et par dérogation à l'article 31 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, et à l'article 13, § 1^{er}, 2, a) et b), et 3, a) et b), peuvent être nommés ou engagés à titre définitif au plus tard le 1^{er} janvier 1998, les membres du personnel qui occupent à titre principal depuis deux années académiques au moins, une fonction de chef de travaux ou de chef de bureau d'études. »

Art. 293. Un article 63*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans le même décret :

« Par dérogation à l'article 27, les membres du personnel nommés à titre définitif dans un institut d'enseignement supérieur et qui ont été mis en disponibilité par défaut d'emploi au 30 juin 1996 par l'application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 24 juillet 1996 portant fusion de l'Institut d'enseignement supérieur économique de la Communauté française à Mouscron et de la haute école provinciale du Hainaut occidental ou de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 24 juillet 1996 portant fusion de l'Institut d'enseignement supérieur technique, paramédical et pédagogique de la Communauté française à Irchonwelz et de la haute école provinciale du Hainaut occidental, obtiennent d'office un changement d'affectation définitif dans la fonction correspondante, dans la haute école de la Communauté française du Hainaut, à la date du 1^{er} septembre 1996. »

Art. 294. Dans l'article 65, alinéa 1^{er}, du même décret, les mots « au plus tard le 1^{er} septembre 1996, exercent à cette date : » sont remplacés par les mots « au plus tard le 1^{er} janvier 1997 sont réputés exercer à la date du 1^{er} septembre 1996 : »

Art. 295. L'article 1^{er}, 1^o, de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat est remplacé par le texte suivant :

« des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire et supérieur, à l'exclusion des hautes écoles et des établissements d'enseignement universitaire : »

La deuxième phrase de l'article 2 de la même loi est remplacée par le texte suivant :

« Dans les établissements et les sections d'établissements d'enseignement supérieur de type long non regroupés en hautes écoles, il peut fixer un autre classement. »

Dans l'article 3, § 1^{er}, de la même loi, les mots « des hautes écoles et » sont insérés entre les mots « Dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire, spécial, artistique et supérieur, à l'exclusion » et les mots « des établissements d'enseignement universitaire, et dans les centres de formation, les centres de formation, les centres techniques et les centres de dépaysement et de plein air, les membres du personnel sont classés dans l'une des catégories suivantes : »

Dans l'article 3, § 3, de la même loi, les mots « non regroupés en hautes écoles » sont insérés entre les mots « Dans les établissements et Sections d'établissement d'enseignement supérieur de type long » et les mots « , les membres du personnel sont classés dans l'une des catégories suivantes : »

Art. 296. L'intitulé de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements. »

Art. 297. L'article 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le présent arrêté s'applique aux membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique et artistique de la Communauté française, des internats dépendant de ces établissements et des membres du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements. »

L'article 1^{er} du même arrêté royal est complété par l'alinéa suivant :

« Il ne s'applique pas aux membres du personnel directeur et enseignant et aux membres du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées par la Communauté française. »

Art. 298. L'article 17, § 4, alinéa 2, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur est remplacé par le texte suivant :

« A défaut de candidats en possession des titres requis, dérogation peut être accordée pour des cas individuels, par le Gouvernement, sur avis motivé du conseil général des hautes écoles. »

Art. 299. L'article 1^{er}, § 2, 2^o, du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné est remplacé par le texte suivant :

« aux membres du personnel subsidiés ainsi qu'aux pouvoirs organisateurs des hautes écoles libres subventionnées soumis au décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ». »

Art. 300. L'article 1^{er} du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné est remplacé par le texte suivant :

« Le présent décret s'applique :

1^o aux membres subventionnés des catégories du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel social, paramédical et psychologique des établissements officiels subventionnés d'enseignement maternel, primaire, spécial, secondaire, artistique et des homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe, qui exercent leur fonction dans l'enseignement de plein exercice, y compris l'enseignement à horaire réduit ou dans l'enseignement de promotion sociale, ou dans l'enseignement artistique à horaire réduit, à l'exclusion des membres de ces personnels qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française, sauf pour ce qui est dit à l'article 24, § 3, alinéa 1^{er};

2^o aux membres subventionnés des catégories du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation des établissements officiels subventionnés d'enseignement supérieur de type court de promotion sociale, à l'exclusion des membres de ces personnels qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française, sauf pour ce qui est dit à l'article 24, § 3, alinéa 1^{er};

3^o aux pouvoirs organisateurs de ces établissements d'enseignement.

Les maîtres et professeurs de religion ne sont pas régis par le présent décret. »

Art. 301. L'intitulé de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, supérieur de type court et artistique officiels subventionnés est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, et artistique officiels subventionnés. »

Art. 302. L'article 1^{er}, 1^o, du même arrêté est remplacé par le texte suivant :

1^o aux pouvoirs organisateurs des établissements d'enseignement secondaire ordinaire et spécial, et artistique officiels subventionnés ». »

L'article 1^{er}, alinéa unique, du même arrêté est complété comme suit : « Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas aux membres du personnel des hautes écoles officiels subventionnés. »

Art. 303. L'intitulé de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, supérieur de type court et artistique libres subventionnés est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, et artistique libres subventionnés. »

Art. 304. L'article 1^{er}, 1^o, du même arrêté est remplacé par le texte suivant :

« 1^o aux pouvoirs organisateurs des établissements d'enseignement secondaire et spécial, et artistique libres subventionnés; »

L'article 1^{er}, alinéa unique, du même arrêté est complété comme suit : « Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas aux membres du personnel des hautes écoles libres subventionnées. »

Section 2. — Dispositions abrogatoires

Art. 305. Les articles 31, 35, 37, 45, 50, 54, 56, 57, 58 et 60 du décret du 25 juillet 1996 sont abrogés.

Art. 306. L'article 34 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, n'est pas applicable aux hautes écoles.

Section 3. — Dispositions transitoires

Art. 307. Toutes les dispositions légales, décrétales et réglementaires relatives aux membres du personnel visés à l'article 1^{er} du présent décret sont applicables mutatis mutandis à ces membres du personnel jusqu'à leur modification ou abrogation éventuelle par le Parlement ou le Gouvernement.

Art. 308. Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif avant l'entrée en vigueur du présent décret, sont censés être nommés ou engagés à titre définitif au sens du présent décret.

Art. 309. Les membres du personnel nommés à titre définitif et affectés dans une haute école de la Communauté française sont réputés être affectés dans cette haute école pour le volume de la charge pour laquelle ils reçoivent un traitement qu'ils perçoivent en qualité de membre du personnel nommé à titre définitif.

Art. 310. En ce qui concerne les membres du personnel nommés à titre définitif dans l'enseignement supérieur de type court de la Communauté française et qui exercent une fonction à titre principal avant l'entrée en vigueur du présent décret, le conseil d'administration doit, prioritairement aux dispositions prévues aux articles 22, 26 et 313, étendre leur charge dans la fonction et les cours à conférer pour lesquels ils ont fait l'objet d'une nomination à titre définitif, jusqu'à concurrence d'une charge complète, et ce dans le respect de l'article 31 du décret du 9 septembre 1996, pour autant qu'il n'y ait pas dans la fonction considérée et les cours à conférer un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge.

Art. 311. Les temporaires prioritaires visés à l'article 61 du décret du 25 juillet 1996 sont considérés comme nommés à titre définitif à l'entrée en vigueur du présent décret, s'ils sont en fonction dans un emploi vacant.

Art. 312. Les membres du personnel des hautes écoles désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée à la date de l'entrée en vigueur du présent décret sont considérés comme étant désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée au sens du présent décret.

Art. 313. Pour l'année académique 1997-1998, en priorité sur toute désignation ou tout engagement à titre temporaire à durée déterminée suite à l'appel visé, selon le cas, à l'article 317 ou à l'article 319, sont considérés comme désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée au sens du présent décret, les membres du personnel qui, désignés ou engagés à titre temporaire dans la haute école pour l'année académique 1996-1997, occupent, pour la fonction considérée et les cours à conférer, un emploi déclaré vacant pour l'année 1997-1998, et qui, à l'entrée en vigueur du présent décret :

1^o comptent une ancienneté de service minimum de deux années, calculée selon les règles applicables antérieurement, s'ils possèdent les titres requis en application de la réglementation en la matière;

2^o comptent une ancienneté de service minimum de trois années, calculée selon les règles applicables antérieurement, s'ils ne possèdent pas les titres requis en application de la réglementation en la matière.

Lorsque le nombre d'emplois déclarés vacants est inférieur au nombre de temporaires visés à l'alinéa 1^{er} :

— pour les hautes écoles de la Communauté française, en ce qui concerne les temporaires visés à l'alinéa 1^{er}, 1^o, le dernier classement des temporaires effectué conformément à l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire départage les temporaires visés à l'alinéa 1^{er}, 1^o. Ces candidats ont priorité sur les membres du personnel visés à l'alinéa 1^{er}, 2^o.

Pour ces derniers, l'ancienneté de fonction calculée conformément aux dispositions de l'article 39 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, départage les candidats;

— pour les hautes écoles libres subventionnées, l'ancienneté de service au sein du pouvoir organisateur calculée conformément aux dispositions de l'article 47, § 1^{er}, 2^o, §§ 2, 3 et 4 du décret du 1^{er} février 1993 précité, en ce qui concerne les temporaires visés à l'alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o, départage les candidats;

— pour les hautes écoles officielles subventionnées, l'ancienneté de service au sein du pouvoir organisateur calculée conformément aux dispositions de l'article 24 du décret du 6 juin 1994 précité, en ce qui concerne les temporaires visés à l'alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o, départage les candidats.

Par dérogation aux articles 32, 135 et 217, la date du rapport visé dans ces articles est fixée pour l'année académique 1997-1998 au plus tard au 14 septembre 1997.

Art. 314. Les membres du personnel en fonction dans les hautes écoles à l'entrée en vigueur du présent décret comptent l'ancienneté de service telle que calculée selon les règles applicables avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Art. 315. Aussi longtemps qu'une spécificité de titres requis n'aura pas été définie en application de la loi du 7 juillet 1970, il convient d'entendre, pour avoir accès à la nomination ou à l'engagement à titre définitif dans les fonctions de maître de formation pratique et de maître-assistant, par fonction pour laquelle le membre du personnel possède le titre requis, la spécificité qu'il a enseignée dans l'enseignement supérieur non universitaire pendant au moins 240 jours répartis sur deux années académiques au moins.

Art. 316. Par dérogation à l'article 10, 17°, de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements, les membres du personnel qui réunissent, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, les conditions de titres de capacité, à l'exception de l'expérience utile du métier et qui avaient six années d'ancienneté de fonction, sont considérés comme porteurs des titres requis pour l'exercice de cette fonction.

Art. 317. Par dérogation aux articles 125 et 207 du présent décret, pour l'année académique 1997-1998, les appels au *Moniteur belge* sont publiés au plus tard le 14 septembre 1997.

Art. 318. Pour l'année académique 1997-1998, les candidatures aux désignations à titre temporaire dans les hautes écoles de la Communauté française introduites à la suite de l'appel lancé par avis inséré au *Moniteur belge* en application de l'article 21 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, restent valablement introduites en application du présent décret.

Art. 319. Par dérogation à l'article 21 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, pour l'année académique 1997-1998, l'appel aux candidats aux désignations à titre temporaire par avis inséré au *Moniteur belge*, peut être lancé jusqu'au 14 septembre 1997 au plus tard.

Art. 320. Aussi longtemps que les arrêtés d'exécution du présent décret n'ont pas été pris par le Gouvernement, les Arrêtés suivants sont d'application aux membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles de la Communauté française :

1° Arrêté ministériel du 30 avril 1969 déterminant les cours généraux, cours spéciaux, cours techniques, et de pratique professionnelle dans les écoles normales primaires, dont la langue de l'enseignement est la langue française ou la langue allemande;

2° Arrêté ministériel du 30 avril 1969 déterminant les cours généraux et cours spéciaux dans les écoles normales moyennes dont la langue de l'enseignement est la langue française ou la langue allemande;

3° Arrêté royal du 31 juillet 1969 fixant le titre requis pour la nomination à la fonction d'inspecteur ou d'inspectrice de cours techniques et de pratique professionnelle;

4° Arrêté royal du 22 septembre 1969 déterminant les fonctions dont doivent être titulaires les membres du personnel de l'enseignement de l'Etat pour pouvoir être nommés à la fonction d'inspecteur général;

5° Arrêté royal du 20 décembre 1973 pris en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

6° Arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

7° Arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

8° Arrêté royal du 14 janvier 1979 relatif aux congés de circonstance accordés à certains membres du personnel temporaire des établissements d'enseignement de l'Etat;

9° Arrêté royal du 19 novembre 1986 relatif aux congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle accordés à certains membres temporaires du personnel des établissements d'enseignement de l'Etat;

10° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 juin 1989 relatif au congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordées au membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française, âgé de 50 ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite;

11° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 10 décembre 1990 fixant le programme et les modalités d'organisation des épreuves d'aptitudes à la fonction d'inspecteur dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, dans l'enseignement secondaire du degré supérieur et dans l'enseignement supérieur non universitaire organisés par la Communauté française;

12° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté;

13° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux;

14° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 août 1994 déterminant les modalités de contrôle des absences pour cause de maladie du personnel soumis, avant le 1^{er} juillet 1994, au contrôle du service de santé administratif;

15° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 septembre 1994 fixant le nombre maximum de membres du personnel mis en congé pour mission et reconnus indispensables à l'organisation interne de l'enseignement de la Communauté française et des organes représentatifs de l'enseignement subventionné, en application de l'article 43bis de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

16° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 avril 1995 fixant les modèles du bulletin de signalement et de la fiche individuelle prévus à l'article 75 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Les arrêtés visés aux points 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13 et 14 du premier alinéa sont d'application aux membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles officielles et libres subventionnées.

Art. 321. Le Gouvernement fixe les procédures selon lesquelles les membres du personnel auxiliaire d'éducation peuvent prétendre à un changement d'affectation au sens et aux conditions de l'arrêté royal du 22 mars 1969 et du décret du 6 juin 1994 ou à une mutation au sens et aux conditions des décrets du 1^{er} février 1993 et du 6 juin 1994.

Section 4. — Dispositions finales

Art. 322. Le Gouvernement peut coordonner les dispositions législatives et décrétales relatives à l'enseignement supérieur organisé au sein des hautes écoles ainsi que les dispositions qui les auraient expressément ou implicitement modifiées au moment où cette coordination sera établie.

A cette fin, il peut :

1° modifier l'ordre, le numérotage et, en général, la présentation des dispositions à coordonner, sous d'autres divisions;

2° modifier les références qui seraient contenues dans les dispositions à coordonner en vue de les mettre en concordance avec le numérotage nouveau;

3° modifier la rédaction des dispositions à coordonner, en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie, sans qu'il puisse être porté atteinte aux principes inscrits dans ces dispositions.

La coordination portera l'intitulé suivant :

« Décret relatif à l'enseignement supérieur organisé au sein des hautes écoles, coordonné le.. »

Art. 323. Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 1997 à l'exception de l'article 291 qui produit ses effets le 15 juin 1996, de l'article 293 qui produit ses effets le 30 juin 1996, des articles 275, 277, 278, 287, 288, 290 et 294 qui produisent leurs effets le 1^{er} septembre 1996, des articles 276 et 289 qui produisent leurs effets le 4 décembre 1996, de l'article 319 qui produit ses effets le 1^{er} janvier 1997, de l'article 306 qui produit ses effets le 28 février 1997 et de l'article 298 qui produit ses effets le 1^{er} avril 1997.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 24 juillet 1997.

La Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française chargée de l'Education, de l'Audiovisuel, de l'Aide à la Jeunesse, de l'Enfance et de la Promotion de la Santé,

Mme L. ONKELINX

Le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique, du Sport et des Relations internationales,

W. ANCION

Le Ministre de la Culture et de l'Education permanente,

Ch. PICQUE

Le Ministre du Budget, des Finances et de la Fonction publique,

J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE

VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 97 — 2603

[S - C - 97/29343]

24 JULI 1997. — Decreet dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (1)

De Raad van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

TITEL I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. Dit decreet is van toepassing op :

1° de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en de leden van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht door de Franse Gemeenschap en op de gesubsidieerde leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en op de gesubsidieerde leden van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap;

2° op de inrichtende machten van deze hogescholen.

Het is niet toepasselijk op de leraren godsdienst. Onder « godsdienst » verstaat men een van de religies bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959.

Het is niet toepasselijk op het contractueel personeel van de hogescholen ingericht door de Franse Gemeenschap noch op het personeel dat in de gesubsidieerde hogescholen geen weddetoelage geniet ten laste van de Franse Gemeenschap

Art. 2. Voor de goedkeuring van dit decreet, moet men verstaan onder :

1° De Regering : de Regering van de Franse Gemeenschap;

2° Wet van 29 mei 1959 : de wet van 29 mei 1959, tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving;

3° Wet van 7 juli 1970 : de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs :

4° Wet van 19 december 1974 : de wet van 19 december 1974, tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

5° Wet van 18 februari 1977 : de wet van 18 februari 1977 betreffende de inrichting van het hoger onderwijs en onder andere het technisch hoger onderwijs en hoger landbouwonderwijs van het lange type;

6° Wet van 20 juli 1991 : de wet van 20 juli 1991 betreffende diverse sociale bepalingen;

7° Decreet van 5 augustus 1995 : het decreet van 5 augustus 1995, houdende de organisatie van het hoger onderwijs in hogescholen;

8° Decreet van 25 juli 1996 : het decreet van 25 juli 1996 betreffende de opdrachten en betrekkingen van de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde hogescholen;

9° Decreet van 9 september 1996 : het decreet van 9 september 1996 betreffende de financiering van de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde hogescholen;

10° Koninklijk besluit van 28 september 1984 : koninklijk besluit van 28 september 1984 betreffende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

11° Hogeschool : de hogeschool bedoeld in artikel 1, 1° van het decreet van 5 augustus 1995;

12° Hogeschool van de Franse Gemeenschap : de hogeschool ingericht door de Franse Gemeenschap;

13° Officiële Gesubsidieerde hogeschool : de hogeschool die afhangt van het officieel gesubsidieerd net en opgericht werd door een gemeente, een provincie, de Franse Gemeenschapscommissie of een rechtspersoon van publiek recht;

14° Vrije gesubsidieerde hogeschool : de hogeschool die afhangt van een vrij gesubsidieerd net en opgericht in de vorm van een rechtspersoon van privé recht;

15° Inrichtende macht : de inrichtende macht van een onderwijsinrichting zoals gedefinieerd in artikel 2 van de wet van 29 mei 1959;

16° Machten van de hogeschool : de machten van de hogeschool bedoeld in artikel 1, 2° van het decreet van 5 augustus 1995;

17° Raad van bestuur : de raad van bestuur van een hogeschool van de Franse Gemeenschap bedoeld in artikel 65 van het decreet van 5 augustus 1995;

18° Beheersorgaan : het beheersorgaan van een gesubsidieerde hogeschool bedoeld in artikel 69 van het decreet van 5 augustus 1995;

19° Directiecollege : het directiecollege bedoeld in de artikelen 65 en 69 van het decreet van 5 augustus 1995;

20° Te begeven betrekking : de te begeven betrekking zoals bedoeld in artikel 9 van het decreet van 25 juli 1996;

21° Functies van rang 1, van rang 2 en electieve functies bedoeld in artikel 5 van het decreet van 25 juli 1996;

22° Verandering van aanstelling : de verandering van aanstelling zoals bedoeld in artikel 27, § 4, van het decreet van 25 juli 1996;

23° Verandering van ambt : de verandering van ambt zoals gedefinieerd in de artikelen 12, § 2 en 13, § 2 van het decreet van 25 juli 1996;

(1) Sessie 1996-1997

Documenten van de Raad. — Nrs. 174, nr. 1 : Ontwerp van decreet; nrs. 2 tot 18 : Amendementen door de Commissie; nr. 19 : Verslag; nrs. 20 tot 27 : Amendementen tijdens de zitting.

Integraal verslag. — Bespreking en aanneming. Vergadering van 17 juli 1997.

24° *Uitbreiding van opdracht* : de procedure volgens welke de inrichtende macht de opdracht van een benoemd of definitief aangeworven personeelslid, of van een personeelslid dat tijdelijk aangesteld of aangeworven werd voor onbepaalde tijd, uitbreidt in hetzelfde ambt en dezelfde te begeven cursussen ten hoogste voor een volledige opdracht, respectievelijk definitief of tijdelijk voor onbepaalde tijd, rekening houdend met artikel 31 van het decreet van 9 september 1996;

25° *Mutatie* : de overplaatsing, in hetzelfde ambt als dat waarin een definitief benoemd of aangeworven personeelslid definitief benoemd of aangeworven werd, naar een andere hogeschool van dezelfde inrichtende macht of naar een hogeschool van een andere inrichtende macht van hetzelfde netwerk. De mutatie is eerst voorlopig voor een proefperiode van een academiejaar;

26° *Te begeven cursussen* : de cursussen die de inrichtende macht wenst te voorzien rekening houdend met de wet van 7 juli 1970 en het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 22 april 1969, dat de vereiste bekwaamheidsbewijzen vastlegt van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel, van het psychologisch personeel, van het sociaal personeel van de onderwijsinrichtingen voor kleuter-, lager-, bijzonder-, middelbaar-, technisch- kunst- en hoger niet universitair onderwijs van de Franse Gemeenschap en van de internaten die van deze inrichtingen afhangen.

27° *Vervanging* bedoeld in de artikelen 25.128 en 210 : de vervanging in een ambt vacant geworden ingevolge de afwezigheid van de titularis. Deze titularis is, naar gelang van het geval, een vastbenoemd of aangeworven personeelslid of tijdelijk aangeworven of aangesteld personeelslid voor onbepaalde duur of aangeworven als tijdelijk voor een bepaalde duur.

28° *Werkelijk bewezen diensten* : diensten bewezen door een personeelslid in hoofdamt terwijl hij zich bevindt in de administratieve of dienstposities van actieve dienst of terbeschikking wegens ontstentenis van betrekking.

Art. 3. De ambten van rang 1 worden uitgeoefend door tijdelijk aangestelde of geworven personeelsleden of door definitief aangestelde of geworven personeelsleden.

De ambten van rang 2 worden uitgeoefend door definitief aangestelde of geworven personeelsleden.

De electieve ambten worden uigeoefend door definitief aangestelde of geworven personeelsleden.

Art. 4. Voor de toepassing van dit decreet worden de termijnen, als volgt, berekend :

1° de dag die het vertrekpunt ervan is, is niet inbegrepen;

2° de vervaldag is in de termijn inbegrepen;

3° wanneer de vervaldag een zaterdag, een zondag, een wettelijk feestdag of een feestdag van of binnen de Franse Gemeenschap is, wordt hij echter tot de eerstvolgende werkdag uitgesteld.

TITEL II. — *Personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap ingerichte hogescholen*

HOOFDSTUK I. — *Plichten en onverenigbaarheid*

Afdeling 1. — Plichten

Art. 5. De personeelsleden moeten, in alle omstandigheden de bestendige zorg hebben dat zij de belangen van de Franse Gemeenschap en van haar onderwijs behartigen.

Art. 6. Ze kwijten zich persoonlijk en gewetensvol van de verplichtingen die hun opgelegd worden door de wetten, decreten en reglementen.

Ze voeren stipt de dienstorders uit en vervullen hun taak met vlijt en stiptheid.

Art. 7. Ze moeten zich uiterst keurig gedragen zowel in hun dienstbetrekkingen als in hun betrekkingen met het publiek en de studenten.

Ze moeten elkaar onderling helpen in de mate waarin het belang van de hogeschool dit vereist.

Ze moeten alles vermijden dat de eer of de waardigheid van hun functie in het gedrang zou kunnen brengen.

Art. 8. Tijdens de uitvoering van hun functie moeten zij de principes van neutraliteit van het onderwijs van de Franse Gemeenschap eerbiedigen. Ze mogen de studenten niet gebruiken voor propagandistische doeleinden of commerciële reclame.

Art. 9. Binnen de limieten bepaald door de reglementering moeten zij de prestaties leveren die nodig zijn voor de goede werking van de hogescholen.

Ze mogen de uitoefening van hun functie niet opschorten zonder voorafgaandelijke toelating.

Art. 10. Ze mogen geen feiten aan het licht brengen die zij zouden vernomen hebben omwille van hun functies en die van geheime aard zijn.

Art. 11. Ze mogen geen geschenken, giften, of om het even welke voordelen aanvragen, eisen of krijgen, rechtstreeks of langs een tussenpersoon, zelfs buiten hun functies, maar door deze veroorzaakt.

Art. 12. Ze mogen geen enkele activiteit uitoefenen die in tegenspraak is met de Grondwet en de wetten van het Belgisch volk, die de vernietiging van de onafhankelijkheid van het land op het oog heeft of die de landsverdediging of de uitvoering van de Belgische verbintenissen met het oog op het verzekeren van haar veiligheid in gevaar brengt. Ze mogen geen deel uitmaken of hun samenwerking verlenen aan een beweging, een vereniging, een organisatie of associatie die een activiteit van dezelfde aard voert.

Het uitoefenen van de rechten van het Belgisch en Europees burgerschap die eigen zijn aan de leden van het personeel wordt steeds gerespecteerd.

Art. 13. Onverminderd de toepassing van het strafrecht, worden de inbreuken op deze bepalingen bestraft, naargelang het geval, met een van de disciplinaire sancties voorzien in artikel 52.

Art. 14. Artikel 13 is niet toepasselijk op de leden van het personeel dat tijdelijk aangesteld werd.

Afdeling 2. — De onverenigbaarheid

Art. 15. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van lid van het personeel van het onderwijs van de Franse Gemeenschap, elke bezigheid die de uitoefening van de taken van zijn functie zou schaden, in tegenstelling met de waardigheid ervan.

Art. 16. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van lid van het personeel, elke bezigheid uitgeoefend door de echtgenoot (echtgenote) of langs een tussenpersoon die in strijd zou zijn met de waardigheid van de functie van het betrokken personeelslid.

Art. 17. De Regering stelt de onverenigbaarheid vast bedoeld in de artikelen 15 en 16. Ze brengt het betrokken personeelslid hiervan op de hoogte per aangetekend schrijven, binnen een termijn van vijf dagen beginnend op de dag waarop de onverenigbaarheid werd vastgesteld.

Art. 18. De Raad van beroep opgericht door artikel 65 is bevoegd betreffende de bezwaren met betrekking op de onverenigbaarheid ingediend door de personeelsleden.

HOOFDSTUK II. — *De aanwerving*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 19. De leden van het onderwijzend personeel worden tijdelijk aangeworven en definitief benoemd door de Regering.

Art. 20. § 1. De personeelsformatie bedoeld in artikel 1, 1° wordt vastgelegd door de raad van bestuur, op voorstel van het Directiecollege.

De personeelsformatie wordt goedgekeurd door de Regering.

§ 2. De aanwervingen, benoemingen en terbeschikkingstellingen door gebrek aan betrekking van de personeelsleden bedoeld in artikel 1, 1° worden aan de Regering voorgesteld door de raad van bestuur, op voorstel van het Directiecollege.

Art. 21. Ten laatste op 15 februari van elk jaar, maakt de raad van bestuur aan de Regering, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 1, lid 1, de lijst van openstaande betrekkingen over die hij wenst vervuld te zien voor het volgend academiejaar.

Onderafdeling 1. — Over de functies van rang 1

Art. 22. De Regering publiceert tijdens de maand maart in het *Belgisch Staatsblad* een oproep voor kandidaturen voor elke openstaande betrekking en te begeven betrekking van rang 1.

De betrekkingen bedoeld in het vorig lid zijn toegankelijk voor de personeelsleden die definitief benoemd zijn door een verandering van aanstelling, een verandering van ambt, een mutatie of een uitbreiding van de opdracht, voor de tijdelijke personeelsleden die aangeworven werden voor onbepaalde tijd per uitbreiding van opdracht en aan de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling.

Art. 23. De oproep in het *Belgisch Staatsblad* preciseert :

1° het ambt en de te begeven cursussen;

2° de omvang van de opdracht;

3° de dossiers die moeten ingediend worden die onder andere de documenten bevatten met de nuttige bekwaamheidsbewijzen en ervaring, de vermelding van wetenschappelijke publicaties en de rechtvaardiging van diverse beroepservaringen;

4° de vormen en de termijnen vereist voor het indienen van de dossiers bedoeld in 3°.

Art. 24. § 1. De kandidaat die zijn kandidatuur stelt voor meerdere betrekkingen, dient een afzonderlijke kandidatuur in voor elk van deze. Op straf van nietigheid, worden de kandidaturen ingediend bij de Regering, per aangetekend schrijven via de post.

§ 2. De Regering verdeelt de ontvangen kandidaturen in twee lijsten : de ene samengesteld uit de kandidaten die voldoen aan de voorwaarden van artikel 23 en van artikel 11 van het decreet van 25 juli 1996 voor de kandidaten die in aanmerking komen voor een tijdelijke aanstelling, de andere voor de kandidaten die niet voldoen aan deze voorwaarden en maakt de kandidaturen over aan de betrokken raden van bestuur.

De raad van bestuur, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2, klasseert de kandidaten volgens de te begeven cursussen, de bekwaamheidsbewijzen en de dossiers zoals voorzien in artikel 23 en maakt aan de Regering een lijst over van ten hoogste drie kandidaten, geklasseerd per order van voorkeur per te begeven betrekking.

De raad van bestuur is echter verplicht een prioritaire behandeling te verlenen aan de aanvragen voor verandering van aanstelling van de personeelsleden van de hogescholen van de Franse Gemeenschap.

§ 3. Wanneer de raad van bestuur vaststelt dat een kandidaat niet kan weerhouden worden voor een te begeven betrekking, kan hij, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2, aan de Regering voorstellen een afzonderlijke oproep te publiceren via het *Belgisch Staatsblad*, op om het even welk ogenblik van het academiejaar. Deze oproep herneemt de elementen van de oproep bedoeld in artikel 23, daarbij de kenmerken preciserend die vereist zijn voor de te begeven betrekking.

Art. 25. § 1. Wanneer een hogeschool een vervanging wenst te doen, stelt de raad van bestuur aan de Regering voor, per afwijking aan de procedure bepaald in artikel 20, § 2. De beheerraad stelt eerst een persoon die zijn kandidatuur stelde voor de te begeven cursussen en betrekking, overeenkomstig de oproep bedoeld in de artikelen 22 en 23.

Deze aanstelling neemt een eind bij de terugkeer van de titularis van de betrekking en in elk geval aan het eind van het academiejaar waarin de aanstelling plaatsvond. Deze aanstelling kan in geen geval aanleiding geven tot een aanstelling van onbepaalde duur.

§ 2. Wanneer de hogeschool een betrekking wenst te begeven die openstaat na de publicatie van de oproep bedoeld in artikel 22, dan wordt de procedure toegepast bedoeld onder lid 1 van § 1.

Deze aanstelling kan in geen geval aanleiding geven tot een aanstelling van onbepaalde duur.

Onderafdeling 2. — De ambten van rang 2

Art. 26. De openstaande betrekkingen die overeenstemmen met de ambten van rang 2 worden prioritair toegekend na een interne oproep gericht aan de personeelsleden die definitief benoemd werden in rang 1 binnen de hogeschool, volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur, overeenkomstig de procedure bedoeld in artikel 20, § 2, en goedgekeurd door de Regering.

Art. 27. De Regering publiceert tijdens de maand maart in het *Belgisch Staatsblad* een oproep voor veranderingen van aanstellingen, veranderingen van ambten, voor uitbreidingen van opdracht en mutaties voorbehouden aan de personeelsleden die definitief benoemd werden in de hogescholen van de Franse Gemeenschap voor elke betrekking die te begeben valt na toepassing van artikel 26.

Art. 28. De oproep in het *Belgisch Staatsblad* preciseert :

1° het ambt en de te begeben cursussen;

2° de omvang van de opdracht;

3° de dossiers die moeten ingediend worden die onder andere de documenten bevatten met de nuttige bekwaamheidsbewijzen en ervaring, de vermelding van wetenschappelijke publicaties en de rechtvaardiging van diverse beroepservaringen;

4° de vormen en de termijnen vereist voor het indienen van de dossiers bedoeld in 3°.

Art. 29. § 1. De kandidaat die zijn kandidatuur stelt voor meerdere betrekkingen, dient een afzonderlijke kandidatuur in voor elk van deze. Op straf van nietigheid worden de kandidaturen ingediend bij de Regering, per aangetekend schrijven via de post.

§ 2. De Regering verdeelt de ontvangen kandidaturen in twee lijsten : de ene samengesteld uit personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden van artikel 28 en van de andere voor personeelsleden die niet voldoen aan deze voorwaarden en maakt de kandidaturen over aan de betrokken raden van bestuur.

De raad van bestuur, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2, klasseert de aanvragen dan volgens de te begeben cursussen, de bekwaamheidsbewijzen en de dossiers zoals voorzien in artikel 28 en maakt aan de Regering een lijst over van ten hoogste drie kandidaten, geklasseerd per orde van voorkeur per te begeben betrekking. De Regering geeft dan haar toelating voor naargelang het geval, een verandering van aanstelling, van ambt of de mutatie.

De raad van bestuur is echter verplicht een prioritaire behandeling te verlenen aan de aanvragen voor verandering van aanstelling van de personeelsleden van de hogescholen van de Franse Gemeenschap.

§ 3. Wanneer de raad van bestuur vaststelt dat geen enkel personeelslid dat gehoor gaf aan de oproep bedoeld in artikel 28, in aanmerking komt voor de te begeben betrekking, kan hij, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2, aan de Regering voorstellen een afzonderlijke oproep te publiceren via het *Belgisch Staatsblad*, op om het even welk ogenblik van het academiejaar. Deze oproep herneemt de elementen van de oproep bedoeld in artikel 23, daarbij de kenmerken preciserend die vereist zijn voor de te begeben betrekking.

Afdeling 2. — Tijdelijke aanstelling. Onderafdeling 1. — algemene bepalingen

Art. 30. Elke aanstelling in een ambt van rang 1 gebeurt schriftelijk en vermeldt tenminste :

1° de identiteit van het personeelslid;

2° het uit te oefenen ambt evenals de kenmerken en de omvang van de opdracht;

3° de datum van indiensttreding;

4° de datum waarop de aanstelling een eind neemt voor de aanstellingen voor bepaalde duur;

5° of de betrekking ja dan nee als openstaand werd bestempeld overeenkomstig de oproep bedoeld in artikel 22;

6° indien de betrekking niet openstaand is, de identiteit van de titularis.

Er wordt aan de tijdelijke kracht een geschreven acte overhandigd die de vermeldingen herneemt voorzien in lid 1. In afwezigheid van een geschreven document, wordt het personeelslid geacht benoemd te zijn in het ambt, de opdracht of de betrekking die hij effectief vervult. Deze wordt geacht aangesteld te zijn voor bepaalde of van onbepaalde duur, naargelang het geval.

Art. 31. Op het eind van elke activiteitsperiode, overhandigt de directeur-voorzitter aan het tijdelijk personeelslid een getuigschrift dat de uitgevoerde diensten vermeldt per uitgeoefend ambt, evenals de begin- en einddata evenals de omvang van de opdracht.

Onderafdeling 2. — Tijdelijke personeelsleden aangesteld voor bepaalde duur

Art. 32. § 1. Ten laatste op het eind van de examensessie in juni, stelt de raad van bestuur een verslag op volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2, over de manier waarop het personeelslid zich van zijn taak kweet. Dit verslag goedgekeurd en gedateerd door de belanghebbende wordt overgemaakt aan de Regering. Het personeelslid krijgt er een kopie van.

Naargelang het geval, komt op het verslag een van de volgende vermeldingen voor : « voldeed », « voldeed gedeeltelijk » of « voldeed niet ».

Indien het verslag opgesteld door de raad van bestuur de vermelding « voldeed » draagt en het personeelslid dat een betrekking bezette zoals bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 juli 1996 opnieuw wordt aangesteld, is hij dit verplicht voor onbepaalde tijd, zoals voorgeschreven in artikel 10, lid 3 van hetzelfde decreet. Deze nieuwe aanstelling gebeurt prioritair over elke verandering van aanstelling, van ambt, elke mutatie of uitbreiding van opdracht.

Wanneer de beheerraad geen verslag heeft opgesteld dat de vermelding « voldeed » draagt, moet hij het personeelslid verhoren alvorens het verslag over te maken aan de Regering. Bij dit verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een verdediger gekozen onder de actieve of gepensioneerde personeelsleden van het onderwijs van de Franse Gemeenschap of door een vertegenwoordiger van een syndicale organisatie representatief in de betekenis van de wet van 15 december 1974 en van het koninklijk besluit van 28 september 1984. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid het verslag weigert goed te keuren of zich niet aanbiedt voor het verhoor.

Indien het verslag opgesteld door de raad van bestuur de vermelding « voldeed gedeeltelijk » draagt en het personeelslid dat een betrekking bezette zoals bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 juli 1996 opnieuw wordt aangesteld, is dit verplicht tijdelijk, en voor bepaalde tijd, zoals voorgeschreven in artikel 10, lid 3 van hetzelfde decreet. Indien de te begeben betrekking nog steeds openstaat bij het begin van het academiejaar, dan gebeurt de aanstelling opnieuw prioritair over elke verandering van aanstelling, van ambt, of van elke mutatie of uitbreiding van opdracht.

Indien het verslag opgesteld door de raad van bestuur de vermelding « voldeed niet » draagt, dan kan de Regering in geen geval de aanstelling herhalen.

Indien er geen verslag werd opgesteld, wordt het personeelslid verondersteld een verslag te hebben bekomen met de vermelding « voldeed ».

§ 2. Indien het personeelslid het voorwerp uitmaakte van een verslag met de vermelding « voldeed gedeeltelijk » en dat hij opnieuw werd aangesteld voor ten hoogste een academiejaar, kan de beheerraad slechts kiezen uit twee evaluatiemogelijkheden : een verslag dat de vermelding « voldeed » draagt of een verslag met de vermelding « voldeed niet ».

Onderafdeling 3. — Tijdelijke aanstellingen van onbepaalde duur

Art. 33. De Regering stelt de leden van het onderwyzend personeel aan, tijdelijk voor onbepaalde duur bij het begin van het academiejaar, op voorstel van de raad van bestuur, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2.

Afdeling 3. — De definitieve benoeming, de ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, het gedeeltelijk opdrachtsverlies en de mutatie

Onderafdeling 1. — De definitieve benoeming

Art. 34. De voor onbepaalde duur aangeworven tijdelijke die voldoet aan de voorschriften van artikel 12 van het decreet van 25 juli 1996 wordt definitief benoemd door de Regering, in het ambt waar hij zich kandidaat voor stelde, volgens de normen en termijnen vastgelegd door de Regering, indien hij het voorwerp uitmaakte van een gemotiveerd voorstel tot definitieve benoeming, geformuleerd door de raad van bestuur volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2.

De Regering verleent een definitieve benoeming aan het personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor onbepaalde duur en dat voor het betrokken ambt en de te begeven cursussen, de grootste anciënniteit telt, zoals bedoeld in artikel 38.

Het personeelslid mag drie jaar anciënniteit valoriseren die hij volbracht in een ander niveau van het onderwijs ingericht door de Franse Gemeenschap, voor het berekenen van de anciënniteit in de dienst bedoeld in lid 2.

Onderafdeling 2. — De terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en het gedeeltelijk opdrachtsverlies

Art. 35. Een personeelslid dat definitief benoemd werd in een hoofdambt wordt door de Regering slechts in toestand van terbeschikkingstelling geplaatst door een ontstentenis van betrekking of een gedeeltelijk opdrachtsverlies nadat ze een einde stelde, in de hierna volgende orde aan de diensten van de personeelsleden die dezelfde functie uitoefenen en dezelfde cursussen doceren :

- 1° in een nevenfunctie in een hogeschool;
- 2° tijdelijk voor beperkte duur in de hogeschool en rekening houdend met hun aantal dienstjaren;
- 3° tijdelijk voor onbepaalde duur in de hogeschool en rekening houdend met hun aantal dienstjaren;

Wanneer een personeelslid zich in toestand van terbeschikkingstelling bevindt, of in gedeeltelijk opdrachtsverlies, en dat de uren van hetzelfde ambt en dezelfde te begeven cursussen vrijkomen, dan moet de raad van bestuur ze prioritair toewijzen aan dit personeelslid vooraleer over te gaan tot een verklaring van vacature zoals voorzien in artikel 22 of tot een interne oproep voorzien in artikel 26.

Art. 36. Verliest zijn betrekking of een gedeelte van zijn opdracht in het betrokken ambt en de te begeven cursussen, het personeelslid dat definitief benoemd werd en dat het minste aantal dienstjaren telt.

Het personeelslid kan, in geval van terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking of gedeeltelijk ambtsverlies, ten hoogste tien jaar anciënniteit valoriseren die hij verwierf in definitief dienstverband in een ander onderwijsniveau ingericht door de Franse Gemeenschap, voor de berekening van de anciënniteit in de dienst, bedoeld onder lid 1.

Art. 37. In geval van gelijke anciënniteit in de dienst, verliest het jongste personeelslid zijn betrekking of een gedeelte van zijn opdracht.

Art. 38. De anciënniteit in de dienst bedoeld in de artikelen 34, lid 2, 35, lid 1, 36 en 37 wordt op de volgende manier berekend :

1° alle effectieve diensten gepresteerd in tijdelijk verband in de hogescholen van de Franse Gemeenschap worden in aanmerking genomen voor een anciënniteit gelijk aan het aantal dagen geteld van het begin tot het eind van de gepresteerde diensten;

2° de effectieve diensten gepresteerd in definitief verband in de hogescholen van de Franse Gemeenschap, in een ambt met volledige prestaties, worden geteld per kalendermaand; indien ze geen volledige maand beslaan, komen ze niet in aanmerking;

3° de effectieve diensten gepresteerd in een functie met onvolledige prestaties die ten minste de helft van het aantal uren vereist voor de volledige functie omvat, worden in aanmerking genomen op dezelfde manier als de diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties;

4° het aantal dagen verworven in een functie met onvolledige prestaties die dit aantal uren niet omvatten, wordt met de helft verminderd;

5° dertig dagen vormen een maand;

6° de duur van de effectieve diensten gepresteerd in een of meer ambten met volledige of onvolledige prestaties die tegelijkertijd uitgeoefend worden, mag nooit de duur overschrijden van de diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties uitgeoefend tijdens dezelfde periode;

7° de duur van de effectieve diensten gepresteerd door een personeelslid mag nooit de twaalf maanden overschrijden voor een kalenderjaar.

Onderafdeling 3. — Mutatie

Art. 39. Gevolg gevend aan de oproepen verschenen in het *Belgisch Staatsblad*, bepaald in de artikelen 23 en 28, dienen de kandidaten voor een mutatie, hun aanvraag in bij de Regering.

De aanvragen tot mutatie worden verzonden per aangetekend schrijven via de post. Worden in aanmerking genomen de mutatieaanvragen die ingediend worden volgens de vorm en binnen de termijn bepaald door de oproep bedoeld in lid 1.

Art. 40. Op het eind van een academiejaar in de nieuwe hogeschool, stelt de beheerraad aan de Regering voor, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2, het personeelslid dat een voorlopige mutatie verkreeg, definitief aan te stellen. In het tegengestelde geval, wordt het personeelslid weer opgenomen in de hogeschool waar hij aangesteld was voor hij zijn mutatie aanvraagde.

De voorlopige mutatie kan echter slechts doorgevoerd worden met het akkoord van de beheerraad van beide betrokken hogescholen.

Afdeling 4. — Overname van een hogeschool door een andere inrichtende macht

Art. 41. § 1. In geval van overname door de Franse Gemeenschap van een officiële gesubsidieerde hogeschool of van een gedeelte van een officiële gesubsidieerde hogeschool, zijn de volgende bepalingen van toepassing :

1° de personeelsleden die definitief benoemd zijn in een ambt van rang 1 of rang 2 en in actieve dienst zijn op het ogenblik van de overname, verwerven ambtshalve de hoedanigheid van definitief personeelslid in de overeenstemmende ambten binnen de hogeschool van de Franse Gemeenschap;

2° de personeelsleden die op het ogenblik van de overname een electief ambt uitoefenen, worden definitief benoemd in het ambt van rang 1 of rang 2 waarin zij definitief benoemd werden voor zij hun mandaat als categoriële directeur of directeur-voorzitter uitoefenden;

3° de effectieve diensten door het personeel gepresteerd tot aan de overname, in het onderwijs ingericht door de inrichtende macht die de directie waarneemt van de hogeschool overgenomen door de Franse Gemeenschap, evenals de effectieve diensten gepresteerd in een onderwijsinstelling tot aan de overname ervan door de hierboven genoemde inrichtende macht, voor zover ze in actieve dienst waren op het ogenblik van deze overname, worden geassimileerd met de effectieve diensten gepresteerd in de hoedanigheid van personeelslid van het onderwijs van de Franse Gemeenschap.

§ 2. De voorwaarden voor overname van een hogeschool of van een gedeelte van een gesubsidieerde vrije hogeschool overeenkomstig het decreet van 5 augustus 1995 worden bepaald volgens de termen van een overeenkomst die moet gesloten worden door de betrokken inrichtende machten.

HOOFDSTUK III. — *Administratieve posten*

Art. 42. Het personeelslid in actieve dienst heeft recht op een wedde en op een bevordering tot een hogere wedde behalve in het geval van een formele tegenstrijdige bepaling.

Hij kan zijn hoedanigheden laten gelden ten behoeve van een benoeming in een ambt van rang 1 van rang 2 of voor het uitoefenen van een electief ambt.

Hij krijgt verlof volgens de voorwaarden bepaald door de Regering :

1° voor persoonlijke omstandigheden en redenen;

2° omwille van ziekte of invaliditeit;

3° voor beperkte prestaties bij ziekte of invaliditeit;

4° voor beperkte prestaties gerechtvaardigd door sociale of familiale redenen;

5° om bepaalde militaire prestaties te leveren in vredetijd, evenals dienstverlening in de burgerbescherming of taken van openbaar nut in toepassing van de wet betreffende het statuut van gewetensbezwaarde;

6° voor syndicale activiteiten;

7° voor beperkte prestaties gerechtvaardigd door persoonlijke redenen;

8° voor opdrachten;

9° politiek verlof;

10° voor een onderbreking van de beroepsloopbaan.

HOOFDSTUK IV. — *Signalement*

Art. 43. Dit hoofdstuk is toepasselijk op de personeelsleden die definitief benoemd zijn, met uitzondering van de directeurs-voorzitter en de categoriële directeurs.

Art. 44. Voor elk personeelslid wordt er in de centrale administratie van het ministerie een signalementsdossier gehouden dat uitsluitend bevat :

1° de verslagen over de manier waarop ze hun dienst vervulden als tijdelijke;

2° de eventuele signalementsbulletins;

3° de administratieve nota's die de gunstige of ongunstige elementen beschrijven in verband met het ambt;

4° het aantal disciplinaire sancties.

Art. 45. Met uitzondering van het aantal disciplinaire sancties, moeten de documenten die bij het signalementsdossier gevoegd worden vooraf gezien worden door het personeelslid. Al deze documenten zijn genummerd en worden opgenomen in een inventaris.

Art. 46. Elk personeelslid maakt het voorwerp uit van een van de volgende signalementsmeldingen : « Goed », « Onvoldoende ».

Bij gebrek aan een signalementsbulletin, wordt elk personeelslid verondersteld te beantwoorden aan de vermelding « Goed ».

Elke wijziging van een signalementsmelding moet uitvoerig gemotiveerd worden door een speciaal verslag dat de exacte feiten, gunstige of ongunstige, vermeldt. Dit verslag moet aan het signalementsbulletin gehecht worden.

Art. 47. Elke signalementsmelding heeft betrekking op het academiejaar aan het eind waarvan ze toegekend of aangehouden werd.

Het signalementsbulletin wordt indien nodig opgesteld door het directiecollege tussen 1 en 15 juni van elk jaar.

Het signalement wordt jaarlijks hernomen indien geen nieuw feit, gunstig of ongunstig, op de individuele fiche voorkomt sinds de toekenning van het laatste signalement.

De toekenning van de vermelding « onvoldoende » leidt echter tot een nieuw signalement na een academiejaar.

Een signalementsbulletin wordt eveneens opgesteld voor elk personeelslid dat dit vraagt.

In dat geval, mag het signalement opgesteld worden op om het even welk ogenblik van het academiejaar zonder dat er meer dan een signalement mag opgesteld worden in de loop van een academiejaar.

Art. 48. Met het oog op de eventuele wijziging van het signalement, moet een individuele fiche in verband met het betrokken personeelslid de precieze feiten vermelden, gunstig of ongunstig, die zouden kunnen als evaluatiemiddelen dienen en die betrekking hebben op de uitoefening van het ambt of het privéleven in zijn verband met het ambt.

Deze individuele fiche wordt indien nodig, opgesteld door het directiecollege.

Art. 49. Het signalementsbulletin wordt door de directeur-voorzitter voorgelegd aan het personeelslid dat het document ondertekent en het binnen de tien dagen teruggeeft indien hij geen opmerkingen te maken heeft. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid weigert het document te ondertekenen of het niet teruggeeft binnen de voorgeschreven termijn na het gecontroleerd te hebben.

Indien het personeelslid van mening is dat de signalementsmelding die hem toegewezen werd niet gerechtvaardigd is, ondertekent hij derhalve het signalementsbulletin en geeft het terug binnen de tien dagen, vergezeld van een geschreven klacht aan de directeur-voorzitter. Deze klacht wordt aan het signalementsbulletin gehecht. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid weigert het document te ondertekenen of het niet teruggeeft binnen de voorgeschreven termijn.

Binnen de veertien dagen na de ontvangst van de klacht, deelt het directiecollege aan het betrokken personeelslid zijn beslissing mee. Het personeelslid ondertekent het signalementsbulletin en heeft het recht langs hiërarchische weg een klacht in te dienen bij de raad van beroep volgens de procedure bedoeld in artikel 73 en volgende. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid weigert het signalementsbulletin te ondertekenen.

Art. 50. Geen enkele aanbeveling, van welke aard dan ook, mag voorkomen in het signalementsdossier.

Elk personeelslid mag op om het even welk ogenblik zijn signalementsdossier raadplegen en indien gewenst, een kopie verkrijgen, mits tussenkomst in de kosten.

Art. 51. Het model van het signalementsbulletin en het model van de individuele fiche worden vastgelegd door de Regering.

HOOFDSTUK V. — *Disciplinaire regeling*

Afdeling 1. — Disciplinaire sancties

Art. 52. De disciplinaire sancties die opgelegd kunnen worden aan de personeelsleden die vast benoemd zijn en die in hun plichten tekortschieten, zijn :

- 1° de aanmaning;
- 2° de berisping;
- 3° de afhouding op salaris;
- 4° de disciplinaire verplaatsing;
- 5° de disciplinaire schorsing;
- 6° de degradatie;
- 7° het plaatsen in disciplinaire non-activiteit;
- 8° de ontheffing uit het ambt.

In het geval van een lid van het onderwijzend personeel of van het opvoedend hulppersoneel, dan stelt het directiecollege de sancties voor bedoeld in lid 1..

In het geval van een directeur-voorzitter of van een categoriële directeur, dan stelt het hoofd van de administratie waar de hogeschool afhankelijk van is, de sancties bedoeld in lid 1.

Art. 53. De disciplinaire sancties worden uitgesproken door de Regering.

Art. 54. De afhouding op de wedde wordt toegepast gedurende ten minste een en ten hoogste drie maand. Ze mag een vijfde van de laatste activiteits- of voorlopige brutowedde niet overschrijden.

Art. 55. De disciplinaire schorsing mag niet uitgesproken worden voor een termijn langer dan een jaar. Ze brengt het afhouden van de helft van het salaris met zich mee.

Art. 56. De degradatie brengt de toewijzing met zich mee van de weddeschaal die overeenstemt met de nieuwe functie van het personeelslid dat zich deze sanctie opgelegd zag.

Art. 57. De duur van de disciplinaire plaatsing in non-activiteit wordt vastgesteld door de overheid die de sanctie oplegt; ze mag niet minder zijn dan een jaar, noch vijf jaar overschrijden.

Het personeelslid geniet echter gedurende de eerste twee jaar van een voorlopig salaris dat gelijk is aan de helft van de wedde van een personeelslid in actieve dienst. Zonder dit laatste bedrag te mogen overschrijden, wordt de voorlopige wedde vervolgens bepaald volgens het percentage van het pensioen dat de betrokken persoon zou bekomen indien hij met vervroegd pensioen zou gaan.

Na de helft van zijn sanctie ondergaan te hebben, kan het personeelslid vragen om opnieuw in het onderwijs opgenomen te worden.

Art. 58. De afhouding op een voorlopige wedde of het toekennen van een voorlopige wedde mag slechts als gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid teruggebracht zou worden naar een wedde die lager ligt dan de werkloosheidsuitkeringen waar het personeelslid recht zou op hebben indien hij zou genieten van het sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden.

Art. 59. Geen enkele sanctie mag voorgesteld worden zonder dat het personeelslid voorafgaandelijk verhoord of ondervraagd werd. De betrokkene kan gebruik maken van de rechten die hem erkend worden door het syndicaal statuut. Hij kan een verhaal indienen bij de raad van beroep volgens de procedure bedoeld in artikel 73 en volgende.

Art. 60. De disciplinaire procedure mag slechts betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld in de loop van het jaar dat de datum voorafgaat waarop met de procedure een aanvang wordt genomen.

In het geval van een strafrechtelijke actie, moet de disciplinaire procedure aangevangen worden binnen de zes maand van de kennisneming van de definitieve gerechtelijke beslissing door de macht die ertoe geroepen is de disciplinaire sanctie voor te stellen.

Art. 61. Geen enkele sanctie mag een uitwerking hebben op de periode die haar uitspraak voorafgaat.

Art. 62. Elke sanctie moet het voorwerp uitmaken van een vermelding in het signalementsdossier.

Art. 63. De strafrechtelijke actie in verband met de feiten die het voorwerp uitmaken van een disciplinaire procedure schort de disciplinaire procedure en de disciplinaire uitspraak op behalve in het geval van een duidelijk vastgesteld feit of indien de vastgestelde feiten verbonden aan de beroepsactiviteiten, door het personeelslid erkend werden.

Welke ook de uitslag van de strafrechtelijke actie moge zijn, de administratieve macht oordeelt over de toepassing van de disciplinaire acties.

De disciplinaire macht is echter, in deze beoordeling gebonden door de werkelijkheid van de feiten definitief vastgesteld door de strafrechtelijke beslissing.

Afdeling 2. — Schrapping van de disciplinaire sancties

Art. 64. De schrapping van de disciplinaire sancties gebeurt automatisch na een termijn waarvan de duur vastgesteld werd op :

- 1° een jaar voor de aanmaning en de berisping;
- 2° drie jaar voor de afhouding op salaris en de disciplinaire overplaatsing;
- 3° vijf jaar voor de disciplinaire schorsing en de degradatie;
- 4° zeven jaar voor het plaatsen in disciplinaire inactiviteit.

De termijn neemt een aanvang op de datum waarop de beslissing in disciplinair verband een aanvang nam.

Onverminderd de uitvoering van de disciplinaire sanctie, heeft de ontheffing uit het ambt tot gevolg dat er geen rekening meer kan gehouden worden met de geschrapte disciplinaire sanctie, onder andere voor de toegang tot een ambt van rang 2 of tot een electief ambt, noch bij de toekenning van een signalement opgesteld na de schrapping. De disciplinaire geschrapte sanctie wordt verwijderd uit het dossier van het personeelslid bedoeld in artikel 44.

HOOFDSTUK VI. — De raad van beroep

Art. 65. Er wordt bij de Regering een raad van beroep opgericht onder de volgende benaming : raad van beroep voor het hoger niet universitair onderwijs van de Franse Gemeenschap.

Art. 66. De raad van beroep behandelt :

- 1° de verhalen die ingediend worden in verband met de onverenigbaarheid;
- 2° de verhalen ingediend in verband met het signalement;
- 3° verhalen ingediend tegen elk voorstel van disciplinaire sanctie;
- 4° de verhalen ingediend door de tijdelijk aangestelde personeelsleden tegen elk ontslagvoorstel in de gevallen bedoeld in de artikelen 93 en 97.

Art. 67. De raad van beroep is samengesteld uit een voorzitter en zes leden.

Art. 68. De Regering duidt een voorzitter aan en twee vervangende voorzitters onder de topambtenaren van het ministerie.

Art. 69. De Regering duidt de leden van de raad van beroep aan onder de personeelsleden van de hogescholen van de Franse Gemeenschap die definitief benoemd zijn. Deze leden moeten tenminste vijfendertig jaar oud zijn en tenminste tien jaar dienst tellen in het hoger niet universitair onderwijs van de Franse Gemeenschap.

De leden van de raad van beroep bedoeld in het vorige lid worden voor de helft aangewezen onder de leden van het onderwijzend personeel van de Franse Gemeenschap en voor de helft uit de lijsten van twee kandidaten die voorgedragen worden door elk van de representatieve vakbonden, in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Art. 70. De Regering duidt onder dezelfde voorwaarden, twee plaatsvervangers aan voor elk werkend lid.

Art. 71. De voorzitter, de vervangende voorzitters, de effectieve en de vervangende leden worden aangesteld voor vier jaar. Hun mandaat is vernieuwbaar.

De plaatsvervanger van een lid, maakt het mandaat af van degene die hij vervangt.

Art. 72. De Regering stelt een secretaris aan en twee vervangende secretarissen onder de ambtenaren van het ministerie.

Ze nemen het secretariaat waar zonder stemgerechtigd te zijn.

Art. 73. § 1. Elk personeelslid dat uitgenodigd wordt een voorstel tot disciplinaire sanctie dat over hem werd geformuleerd te ondertekenen, heeft het recht langs hiërarchische weg een verhaal in te dienen bij de raad van beroep binnen een termijn van twintig dagen, vanaf de dag waarop het voorstel hem voorgelegd werd.

Indien de betrokkene geen verhaal aangetekend heeft binnen de vastgestelde termijn, dan wordt het voorstel voor disciplinaire sanctie rechtstreeks overgemaakt aan de Regering.

§ 2. Het verhaal in verband met de onverenigbaarheid evenals het verhaal in betrekking tot het signalement, worden ingediend langs hiërarchische weg binnen een termijn van twintig dagen, vanaf de dag waarop de kennisgeving van de onverenigbaarheid gedaan werd of de datum waarop het directiecollege zijn beslissing mededeelde bedoeld in artikel 49, lid 3.

§ 3. Het verhaal ingediend door een tijdelijk personeelslid aangesteld voor een bepaalde tijd, tegen een ontslagvoorstel bedoeld in artikel 93, wordt ingediend langs hiërarchische weg binnen een termijn van tien dagen, vanaf de ontvangst van het ontslagvoorstel.

§ 4. Het verhaal ingediend door een tijdelijk personeelslid aangesteld voor onbepaalde tijd, tegen een ontslagvoorstel bedoeld in artikel 97, wordt ingediend langs hiërarchische weg binnen een termijn van tien dagen, vanaf de ontvangst van het ontslagvoorstel.

Art. 74. Het verhaal in verband met de onverenigbaarheid, het voorstel tot disciplinaire sanctie gecontroleerd door de betrokkene, het ontslagvoorstel, gecontroleerd door de betrokkene, het verhaal dat hij indiende, evenals alle documenten die betrekking hebben op het signalement van het betrokken personeelslid worden naargelang het geval overgemaakt aan de raad van beroep binnen een termijn van een maand vanaf de dag van de ontvangst van het verhaal.

Art. 75. Geen enkel verhaal kan door de raad van beroep behandeld worden indien de aanvrager de kans niet kreeg zijn verdedigingsmiddelen op punt te stellen en indien het dossier de elementen niet bevat die het deze raad mogelijk maken een advies uit te brengen met alle kennis van zake, onder andere het verslag van de onderzoekers, de processen-verbaal van de getuigenverhoren en de onmisbare confrontaties.

Art. 76. Behalve in de gevallen van strafrechtelijke vervolging, moet de raad van beroep voor de gevallen bedoeld in artikel 66, 1°, 2° en 3°, een gemotiveerd advies geven binnen de drie maand die volgen op de ontvangst van het volledig dossier van de zaak. De Regering kan een dringend advies vragen en in dat geval mag de termijn evenwel niet minder zijn dan een maand.

In het geval van een verhaal ingediend tegen een ontslagvoorstel zoals bedoeld in artikel 66, 4°, dan mag de termijn een maand niet overschrijden.

Art. 77. Zodra een zaak ingediend is, deelt de voorzitter aan de aanvrager de lijst mee van de effectieve en vervangende leden van de raad van beroep.

Binnen de tien dagen die volgen op de ontvangst van deze lijst, kan de aanvrager de verwerping van een of meerdere leden van de raad van beroep vragen : ten hoogste drie leden aangesteld op de voordracht van de vakbonden en drie leden rechtstreeks aangesteld door de Regering. Hij kan echter een effectief lid en zijn vervangers niet afwijzen.

Een lid kan vragen om ontlast te worden indien hij een meent een moreel belang in de zaak te hebben of indien hij meent dat zijn onpartijdigheid in twijfel zou worden getrokken. De voorzitter beslist over het gevolg dat aan deze aanvraag zal gegeven worden. Hij kan ook een lid van ambtswege, om dezelfde redenen, ontlasten.

Art. 78. De voorzitter en de vervangende voorzitters kunnen niet zetelen in een zaak die verband houdt met een van de personeelsleden van de hogeschool die onder hun beheer valt.

De voorzitter en de vervangende voorzitters, de effectieve leden en de vervangende leden kunnen niet zetelen in een zaak waar hun echtgenoot (echtgenote) bij betrokken is, of een familielid of een verwant tot de vierde graad inbegrepen.

Art. 79. De aanvrager verschijnt in persoon, al dan niet bijgestaan door een advocaat of een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het onderwijs van de Franse Gemeenschap, in actieve dienst of met pensioen, of van de afgevaardigde van een representatieve syndicale organisatie, in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Indien de aanvrager, hoewel hij normaal opgeroepen werd, niet verschijnt, dan wordt deze zaak aan de raad van beroep onttrokken en wordt het dossier overgemaakt aan de Regering voor een beslissing.

Art. 80. De raad van beroep deliberereert op een geldige manier indien de voorzitter en tenminste vier leden aanwezig zijn.

Indien het quorum bedoeld in lid 1 niet bereikt is, dan roept de voorzitter een nieuwe vergadering samen binnen de veertien dagen. Tijdens deze vergadering kan een beslissing genomen worden ongeacht het aantal aanwezige leden.

Art. 81. Voor elke zaak stelt de Regering een rapporteur aan onder de ambtenaren van het ministerie die niet hebben deelgenomen aan het onderzoek.

De rapporteur legt met objectiviteit aan de raad van beroep de achtergrond voor van de zaak en de uitslagen van het onderzoek. Hij heeft het recht op antwoord. Hij heeft geen stemrecht.

Art. 82. De raad van beroep kan een aanvullend onderzoek bevelen, getuigen ten laste of ten gunste ondervragen. Na een deliberatie maakt ze aan de Regering haar gemotiveerd advies over. Deze vermeldt met hoeveel stemmen, voor of tegen, de stemming de meerderheid behaalde.

Art. 83. De stemming over het advies gebeurt in het geheim. De leden aangesteld door de Regering en deze aangesteld op voorstel van de syndicale organisaties moeten gelijk in aantal zijn om deel te kunnen nemen aan de stemming. Indien nodig, wordt de pariteit hersteld door het verwijderen van een of meerdere leden, na loting.

Het advies wordt gegeven bij meerderheid van de aanwezige leden.

Voor de toepassing van leden 1 en 2, worden de blanco stemmen en de onthoudingen niet als stem beschouwd.

Bij staking van pariteit van stemmen, wordt het advies als gunstig beschouwd voor de aanvrager.

Art. 84. De beslissing wordt genomen door de Regering binnen de maand die volgt op de ontvangst van het advies. Zij maakt melding van het gemotiveerd advies van de raad van beroep of van de afwezigheid van advies. Elke beslissing die niet overeenkomstig is met het advies van de raad van beroep wordt gemotiveerd.

De Regering deelt haar beslissing mee aan de raad van beroep en aan de aanvrager.

Art. 85. Het mandaat van de leden van de raad van beroep wordt kosteloos uitgeoefend. Verblijf- en vervoerkosten worden hun evenwel toegekend volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 met betrekking op de algemene reglementering in verband met vervoerkosten en door het koninklijk besluit van 24 december 1964 die de vergoedingen bepaalt voor verblijfkosten van de personeelsleden van het ministerie.

Art. 86. De werkingsmodaliteiten van de raad van beroep, met eerbiediging van de rechten van de verdediging en het tegenstrijdig karakter van de debatten, worden bepaald door de Regering.

HOOFDSTUK VII. — *Preventieve schorsing*

Art. 87. Indien de goede werking van de dienst of van het onderwijs dit vereisen, kan het personeelslid dat definitief benoemd werd, preventief geschorst worden in het geval van strafrechtelijke vervolgingen, voor de eventuele toepassing van disciplinaire sancties of indien hij een verhaal indient tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid.

Art. 88. De preventieve schorsing is een zuiver administratieve maatregel. Ze wordt uitgesproken door de Regering en ze moet gemotiveerd zijn.

Ze wordt aan de betrokkene meegedeeld per aangetekend schrijven en neemt een aanvang op de datum waarop het aangetekend schrijven hem door de post aangeboden wordt.

De preventieve schorsing heeft tot gevolg dat het betrokken personeelslid van zijn ambt verwijderd wordt. Ze mag de termijn van een jaar niet overschrijden, behalve wanneer het personeelslid het voorwerp uitmaakt van strafrechtelijke vervolgingen of wanneer hij een verhaal heeft ingediend tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid.

Deze maatregel moet evenwel schriftelijk bevestigd worden door de Regering, om de drie maand, beginnend met de in werking treding.

Deze bevestiging wordt aan de betrokkene medegedeeld via een aangetekend schrijven langs de post.

Bij gebrek aan bevestiging van de preventieve schorsing binnen de vastgestelde termijn, mag het betrokken personeelslid zijn functies weer opnemen na er de Regering van op de hoogte te hebben gebracht met een aangetekend schrijven via de post verzonden tenminste tien werkdagen voor hij het werk effectief weer opneemt.

Na ontvangst van deze kennisgeving, kan de Regering het aanhouden van de preventieve schorsing bevestigen volgens de procedure die hiervoor beschreven werd.

Art. 89. De brutowedde van elk personeelslid dat preventief geschorst werd en dat het voorwerp uitmaakt van strafrechtelijke of disciplinaire vervolgingen omwille van een zware fout waarvoor de feiten duidelijk waren, of waarvoor er overtuigende bewijzen bestaan, wordt met de helft verminderd, behalve tegenstrijdige beslissing van de Regering.

Deze vermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde teruggebracht wordt tot een bedrag dat lager ligt dan de werkloosheidsuitkeringen waar het personeelslid recht zou op hebben indien hij zou genieten van het regime van sociale zekerheid van de loontrekkenden.

Art. 90. Zodra het onderzoek van het dossier van het preventief geschorste personeelslid beëindigd is, wordt de maatregel ingetrokken, behalve indien de beslissing in verband met de disciplinaire actie leidt tot een disciplinaire schorsing, tot een plaatsing in een disciplinaire inactiviteit of tot een ontheffing.

Wanneer een personeelslid slechts de helft van zijn wedde heeft ontvangen als gevolg van een preventieve schorsing die later ingetrokken werd, krijgt hij het aanvullend gedeelte van zijn wedde dat betrekking heeft op de schorsingsperiode.

De bedragen die door het personeelslid ontvangen werden tijdens een preventieve schorsing worden hem toegewezen indien de beslissing in verband met de disciplinaire sanctie tot een van voornoemde drie sancties leidt.

HOOFDSTUK VIII. — *Het neerleggen van het ambt**Afdeling 1.* — De personeelsleden die tijdelijk aangesteld werden voor een bepaalde duur

Art. 91. De personeelsleden die tijdelijk benoemd werden voor een bepaalde duur, worden ambtshalve uit hun functies ontzet en zonder vooropzeg :

1° indien ze niet op een regelmatige wijze tijdelijk benoemd werden voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de Regering;

2° indien ze niet langer voldoen aan volgende voorwaarden :

a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;

c) aan de militiewetten voldoen;

3° indien na een veroorloofde afwezigheid ze zonder geldige reden verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien er vastgesteld wordt dat een permanente arbeidsongeschiktheid erkend overeenkomstig de wet of het reglement hun niet toelaat hun functies degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° op het eind van de termijn vermeld in de aanstellingsacte en ten laatste op de laatste dag van het academiejaar tijdens hetwelk de aanstelling werd gedaan;

9° om de toewijzing toe te laten aan een personeelslid van dezelfde hogeschool definitief benoemd of tijdelijk aangesteld voor onbepaalde duur, van een volledige of gedeeltelijke opdracht;

10° op het ogenblik van de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt, in het geval van een aanstelling zoals bedoeld in artikel 25, § 1;

11° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel verhaal bedoeld in artikel 18 werd ingediend of dat het personeelslid weigert een eind te maken aan een onverenigbare bezigheid, na de procedure volledig doorgewerkt te hebben;

12° vanaf de ontvangst van de administratieve gezondheidsdienst het personeelslid definitief ongeschikt verklarend;

13° in het geval van een definitieve benoeming in een ambt in verhouding met de uren die het voorwerp van deze nieuwe benoeming uitmaken, met een maximum van een volledig ambt;

14° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een te welbepaald ambt en te begeven cursussen, wanneer deze betrekking bekleed wordt door een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor een bepaalde duur.

Art. 92. § 1. De Regering kan elk personeelslid ontslaan dat tijdelijk aangeworven is voor een bepaalde duur zonder kennisgeving omwille van een zware fout.

Wordt beschouwd als een zware fout, elke tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen het personeelslid en de hogeschool onmiddellijk en definitief onmogelijk zou maken.

§ 2. Vanaf het ogenblik waarop de Regering op de hoogte is van de elementen die op een zware fout zouden kunnen wijzen, roept ze per aangetekend schrijven via de post het personeelslid op voor een verhoor dat plaatsvindt ten vroegste vijf dagen en ten laatste tien dagen na het versturen van de oproeping. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

§ 3. Indien de Regering van mening is dat er voldoende elementen zijn die wijzen op een zware fout, dan kan het overgaan tot het ontslag binnen de drie dagen die volgen op de datum van het verhoor.

Het ontslag wordt vergezeld van het bewijs van de echtheid van de verweten feiten.

Het wordt aan het personeelslid medegedeeld hetzij per deurwaardersexploot hetzij per aangetekende brief via de post, die van kracht is op de derde werkdag na de datum waarop hij verzonden werd.

§ 4. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het onderwijs van de Franse Gemeenschap die in actieve dienst of gepensioneerd zijn of door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie, in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Art. 93. Mits een vooropzeg van twee weken, mag de Regering een eind maken aan de opdracht van een personeelslid dat tijdelijk benoemd werd voor een bepaalde duur, op gemotiveerd voorstel van de raad van bestuur, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2. Het personeelslid wordt voorafgaandelijk verhoord door de raad van bestuur binnen een termijn van vijf werkdagen beginnend vanaf zijn oproeping per aangetekende brief via de post. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

De directeur-voorzitter legt het ontslagvoorstel voor aan het personeelslid onmiddellijk nadat het werd opgesteld.

Het voorstel wordt gevisieerd en gedateerd door het betrokken personeelslid. Hij geeft het document dezelfde dag terug. Indien hij van mening is dat het voorstel niet gerechtvaardigd is, maakt hij daar melding van in zijn verklaring en overhandigt het voorstel binnen dezelfde termijn. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid weigert het ontslagvoorstel te viseren. Indien het personeelslid afwezig is, dan wordt het ontslagvoorstel hem toegezonden per aangetekende brief met ontvangstbewijs die een handtekening en datering evenwaardig zijn.

De betrokkene kan een verhaal indienen bij de raad van beroep volgens de procedure bedoeld in artikel 73 en volgende.

Art. 94. Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld wordt voor een bepaalde duur kan zijn ambt vrijwillig opgeven, mits een kennisgeving van veertien dagen.

Het personeelslid deelt dit aan de Regering mede per aangetekend schrijven via de post, met uitwerking op de derde werkdag die volgt op de datum van zijn verzending, en informeert de directeur van de hogeschool van zijn beslissing.

Afdeling 2. — De personeelsleden die tijdelijk aangesteld worden voor een onbepaalde duur

Art. 95. De personeelsleden die tijdelijk aangesteld worden voor een onbepaalde duur, worden van ambtswege en zonder kennisgeving uit hun functies ontzet :

De personeelsleden die tijdelijk benoemd werden voor een onbepaalde duur, worden ambtshalve uit hun functies ontzet en zonder vooropzeg :

1° indien ze niet op een regelmatige wijze tijdelijk benoemd werden voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de Regering;

2° indien ze niet langer voldoen aan volgende voorwaarden :

a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;

c) aan de militiewetten voldoen;

3° indien ze na een veroorloofde afwezigheid zonder geldige reden verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien er vastgesteld wordt dat een permanente arbeidsongeschiktheid erkend overeenkomstig de wet of het reglement hun niet toelaat hun functies degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° om de toewijzing mogelijk te maken aan een personeelslid van dezelfde hogeschool dat definitief werd benoemd van een volledige of van een gedeeltelijke opdracht. In dat geval, verliest het personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor een bepaalde duur en dat het kleinste aantal jaren dienst telt zoals bedoeld in artikel 38 voor het bedoelde ambt en de te begeven cursussen, zijn betrekking.

9° om de toewijzing toe te laten aan een personeelslid van dezelfde hogeschool definitief benoemd of tijdelijk aangesteld voor onbepaalde duur, van een volledige of gedeeltelijke opdracht. In dat geval, verliest het personeelslid dat het kleinste aantal jaren dienst telt zoals bedoeld in artikel 38 zijn betrekking, voor het bedoelde ambt en de te begeven cursussen.

10° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel verhaal bedoeld in artikel 18 werd ingediend of dat het personeelslid weigert een eind te maken aan een onverenigbare bezigheid, na de procedure volledig doorgewerkt te hebben;

11° vanaf de ontvangst van de administratieve gezondheidsdienst het personeelslid definitief ongeschikt verklarend;

12° in het geval van een definitieve benoeming in een ambt in verhouding met de uren die het voorwerp van deze nieuwe benoeming uitmaken, met een maximum van een volledig ambt;

13° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een welbepaald ambt en te begeven cursussen, wanneer deze betrekking bekleed wordt door een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor onbepaalde duur.

Art. 96. § 1. De Regering kan elk personeelslid ontslaan dat tijdelijk aangeworven is voor onbepaalde duur zonder kennisgeving omwille van een zware fout.

Wordt beschouwd als een zware fout, elke tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen het personeelslid en de hogeschool onmiddellijk en definitief onmogelijk zou maken.

§ 2. Vanaf het ogenblik waarop de Regering op de hoogte is van de elementen die op een zware fout zouden kunnen wijzen, roept ze per aangetekend schrijven via de post het personeelslid op voor een verhoor dat plaatsvindt ten vroegste vijf dagen en ten laatste tien dagen na het versturen van de oproeping. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

§ 3. Indien de Regering van mening is dat er voldoende elementen zijn die wijzen op een zware fout, dan kan ze overgaan tot het ontslag binnen de drie dagen die volgen op de datum van het verhoor.

Het ontslag wordt vergezeld van het bewijs van de echtheid van de verweten feiten.

Het wordt aan het personeelslid medegedeeld hetzij per deurwaardersexploot hetzij per aangetekende brief via de post, die van kracht is op de derde werkdag na de datum waarop hij verzonden werd.

§ 4. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het onderwijs van de Franse Gemeenschap die in actieve dienst of gepensioneerd zijn of door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie, in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Art. 97. Mits een vooropzeg van drie maanden, mag de Regering een eind maken aan de opdracht van een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor onbepaalde duur sinds minder dan vijf jaar, op gemotiveerd voorstel van de raad van bestuur, volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2. De ontslagperiode wordt vermeerderd met tenminste drie maanden vanaf de aanvang van elke aanstellingsperiode van vijf jaar. Het personeelslid wordt voorafgaandelijk verhoord door de beheerraad binnen een termijn van vijf werkdagen beginnend vanaf zijn oproeping per aangetekende brief via de post. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

De directeur-voorzitter legt het ontslagvoorstel voor aan het personeelslid onmiddellijk nadat het werd opgesteld.

Het voorstel wordt gevisieerd en gedateerd door het betrokken personeelslid. Hij geeft het document dezelfde dag terug. Indien hij van mening is dat het voorstel niet gerechtvaardigd is, maakt hij daar melding van in zijn verklaring en overhandigt het voorstel binnen dezelfde termijn. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid weigert het ontslagvoorstel te viseren. Indien het personeelslid afwezig is, dan wordt het ontslagvoorstel hem toegezonden per aangetekende brief met ontvangstbewijs die een handtekening en datering evenwaardig zijn.

De betrokkene kan een verhaal indienen bij de raad van beroep volgens de procedure bedoeld in artikel 73 en volgende.

Art. 98. Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld wordt voor een bepaalde duur kan zijn ambt vrijwillig opgeven, mits een kennisgeving van veertien dagen.

Het personeelslid deelt dit aan de Regering mede per aangetekend schrijven via de post, met uitwerking op de derde werkdag die volgt op de datum van zijn verzending, en informeert de directeur van de hogeschool van zijn beslissing.

Afdeling 3. — De vast benoemde personeelsleden

Art. 99. De personeelsleden die vast benoemd werden, worden ambtshalve uit hun ambt ontzet en zonder vooropzeg :

1° indien ze niet op een regelmatige wijze vast benoemd werden voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de Regering. De personeelsleden behouden de rechten verworven die verbonden zijn met hun vorige regelmatige situatie;

2° indien ze niet langer voldoen aan volgende voorwaarden :

a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;

c) aan de militiewetten voldoen;

3° indien ze na een veroorloofde afwezigheid zonder geldige reden verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van de functies inhoudt;

6° indien er vastgesteld wordt dat een permanente arbeidsongeschiktheid erkend overeenkomstig de wet of het reglement hun niet toelaat hun functies degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° indien ze ontslagen werden;

9° indien de professionele ongeschiktheid definitief werd vastgesteld. Deze ongeschiktheid wordt vastgesteld voor de personeelsleden onderworpen aan het signalement, door het aanhouden van de vermelding « onvoldoende » gedurende twee opeenvolgende jaren, vanaf haar medeling;

10° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel verhaal bedoeld in artikel 18 werd ingediend of dat het personeelslid weigert een eind te maken aan een onverenigbare bezigheid, na de procedure volledig doorgewerkt te hebben;

11° indien ze zonder geldige reden weigeren een nieuwe functie te bekleden als gevolg van een verandering van aanstelling of van een mutatie;

12° indien ze zonder geldige reden de toegewezen uren weigeren krachtens artikel 35, lid 2;

13° indien ze zonder geldige reden de toegewezen uren weigeren krachtens artikel 310;

14° indien ze gepensioneerd worden omwille van een lichamelijke ongeschiktheid;

15° in het geval van een definitieve benoeming in een andere functie in verhouding van de uren die het voorwerp uitmaken van deze nieuwe benoeming, met een maximum van een volledig ambt;

16° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een bepaald ambt en de te begeven cursussen, wanneer dit ambt bekleed wordt door een personeelslid dat definitief benoemd werd en een aanvullend ambt uitoefent.

Wanneer de definitieve onderbreking van het ambt tot de toepassing leidt van artikel 10 van de wet van 20 juli 1991, stort de Regering aan de Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid de bijdragen voorzien in dit artikel.

Art. 100. Het vrijwillig ontslag van het vast benoemde personeelslid brengt de definitieve onderbreking van het ambt met zich mee. Het personeelslid kan zijn dienst slechts verlaten nadat hij hiervoor een uitdrukkelijke toelating heeft bekomen of na een opzegging van veertien dagen. Deze opzegging wordt aan de Regering medegedeeld per aangetekend schrijven via de post, dat van kracht is op de derde werkdag die volgt op de datum waarop het verzonden werd. Het personeelslid informeert de directeur-voorzitter van de hogeschool van zijn beslissing.

TITEL III. — *Het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van de vrije gesubsidieerde hogescholen*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 101. Voor de toepassing van deze titel, verstaat men onder « aanvullende reglementen van de bevoegde centrale paritaire commissie », de reglementen die bepaald worden ter aanvulling van dat statuut door de centrale paritaire commissies bedoeld in artikel 171 waar een besluit van de Regering een bindende kracht aan toekende, overeenkomstig artikel 177.

Voor de toepassing van deze titel, verstaat men onder « confessionele aard » of « niet confessionele aard » naargelang van het geval, de aard zoals hij gespecificeerd is in het pedagogisch, sociaal en cultureel project van de hogeschool en zoals hij vastgesteld wordt door de Regering in toepassing van artikel 55 van het decreet van 5 augustus 1995.

Voor de toepassing van deze titel, verstaat men onder « hogescholen van dezelfde aard », een geheel van hogescholen die een godsdienstig onderwijs verschaffen gebaseerd op eenzelfde religie of een geheel van hogescholen die een niet godsdienstig onderwijs verschaffen, die op hun aanvraag onderscheiden worden volgens de filosofie die ze aankleven of gegroepeerd worden in het tegengestelde geval.

Art. 102. Is van nul en gener waarde, elke contractuele clausule, elke bepaling van een arbeidsreglement dat tegenstrijdig is met de dwingende wetsbepalingen beschikkingen, in dit statuut of in de aanvullende reglementen van de bevoegde centrale paritaire commissie.

Art. 103. Indien de personeelsleden zich door de inrichtende macht de uitvoering toevertrouwd zien van opdrachten van afvaardiging, worden ze verondersteld van rechtswege te handelen als de mandataris van de inrichtende macht in hun betrekkingen met andere leden van het personeel. Een bewijs tot het tegendeel wordt niet aanvaard.

Art. 104. In het geval van schade berokkend door het personeelslid aan de inrichtende macht of aan derden binnen de overeenkomst volgend uit dit statuut, dan wordt het slechts verantwoordelijk gesteld voor een kwaad opzet of een zware fout en is slechts verantwoordelijk voor een lichte fout indien ze uit dien hoofde een eerder gebruikelijke dan toevallige aard vertoont.

Het personeelslid is niet verantwoordelijk voor de schade of de slijtage te wijten aan een normaal gebruik van de zaak noch voor een verlies dat toevallig voorkomt.

Art. 105. Indien een geschreven document niet vereist is, dan is een bewijs per getuigenis toegelaten, ongeacht de waarde van het geschil, zelfs voor de raad van beroep.

Art. 106. De handelingen die voortspruiten uit de overeenkomst zijn verjaard een jaar na het eind ervan of vijf jaar na het feit dat aanleiding gaf aan de actie zonder dat deze laatste termijn een jaar na het einde van de overeenkomst mag overschrijden.

HOOFDSTUK II. — *De plichten en de onverenigbaarheid*

Afdeling 1. — De plichten van de inrichtende macht

Art. 107. De inrichtende macht heeft tot plicht :

1° het personeelslid aan het werk te zetten in de overeengekomen voorwaarden, tijd en plaats onder andere door de instrumenten en de materialen die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn werk tot zijn beschikking te stellen;

2° als een goede huisvader erover te waken dat het werk uitgevoerd wordt onder goede voorwaarden wat de veiligheid en de gezondheid van het personeelslid betreft en dat hij kan genieten van de eerste hulp bij ongeval;

3° het loon te betalen tegen de afgesproken voorwaarden, op de overeengekomen plaats en tijdstip;

4° de nodige zorg en aandacht te besteden aan de verwelkoming van de personeelsleden en in het bijzonder van de jonge personeelsleden;

5° als een goede huisvader met zorg te waken over de werkinstrumenten die eigendom zijn van de personeelsleden. Ze heeft in geen enkel geval het recht beslag te leggen op deze instrumenten.

Art. 108. Wanneer de overeenkomst een einde neemt, dan is de inrichtende macht verplicht alle sociale documenten te overhandigen aan de personeelsleden.

Art. 109. Heeft recht op een weddestoelage die hem zou overgemaakt zijn indien hij zijn dagelijkse taak normaal had kunnen uitoefenen, het personeelslid dat geschikt is om te werken op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft :

1° die zich normaal naar zijn werk begevend, te laat of niet op het werk aankomt op voorwaarde dat dit laatkomen of deze afwezigheid te wijten zijn aan een oorzaak die plaatsvond op weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

2° die, buiten het geval van staking, omwille van een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, noch het werk kan aanvatten, noch het werk kan voortzetten waar hij mee bezig was, terwijl hij zich normaal naar de werkplaats begaf;

Art. 110. De personeelsleden hebben het recht van het werk afwezig te zijn met behoud van hun normaal loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen, voor het volbrengen van burgerlijke plichten of opdrachten en indien zij moeten verschijnen voor een rechtbank.

Afdeling 2. — Plichten van de personeelsleden

Art. 111. De personeelsleden moeten in alle omstandigheden voortdurend het belang van de inrichting beogen waar zij hun functie uitoefenen.

In de uitoefening van hun functie, voeren de personeelsleden persoonlijk en gewetensvol de verplichtingen uit die hun worden opgelegd door de wetten, decreten en reglementen, door de aanvullende reglementen van de bevoegde paritaire commissie, door het arbeidsreglement en door de arbeidsovereenkomst.

Art. 112. De personeelsleden zijn verplicht de grootste hoffelijkheid aan de dag te leggen zowel in hun betrekkingen in verband met de dienst als in hun betrekkingen met het publiek en de studenten. Zij moeten elkaar bijstaan in de mate waarin het belang van de hogeschool dit vereist. Zij moeten alles vermijden wat de eer of de waardigheid van hun functie zou kunnen aantasten.

Art. 113. De personeelsleden mogen de studenten niet gebruiken met politieke of commerciële propagandistische doeleinden.

Art. 114. Binnen de limieten vastgesteld door de reglementering, door de aanvullende regels van de bevoegde paritaire commissie, door het arbeidsreglement en door de arbeidsovereenkomst, moeten de personeelsleden de prestaties leveren die nodig zijn voor de goede werking van de hogeschool waar zij hun functie uitoefenen.

Zij mogen de uitoefening van hun functies niet onderbreken zonder een voorafgaandelijke toelating van de inrichtende macht of van haar afgevaardigde.

Art. 115. De personeelsleden mogen geen feiten openbaar maken waar zij op de hoogte zouden van zijn omwille van hun functies en die een geheim karakter zouden hebben.

Art. 116. De personeelsleden mogen het krijgen van giften, geschenken, toelagen, of om het even welke voordelen noch uitlokken of rechtstreeks of via een tussenpersoon aanvaarden, zelfs buiten hun functies, maar omwille van deze laatste.

Art. 117. De personeelsleden mogen geen enkele activiteit uitoefenen die in strijd is met de Grondwet en met de wetten van het Belgische volk, die de vernietiging van de onafhankelijkheid van het land beoogt en die de landsverdediging in gevaar brengt of de uitvoering van de verbintenissen van België met het oog op het verzekeren van haar veiligheid.

Ze mogen zich niet aansluiten noch hun medewerking verlenen aan een beweging, groepering, organisatie of associatie die een activiteit van dezelfde aard voert.

Het uitoefenen van de rechten van het Belgisch en Europees staatsburgerschap van de personeelsleden wordt steeds geëerbiedigd.

Art. 118. De personeelsleden moeten zich houden aan de verplichtingen die schriftelijk vastgelegd werden in de arbeidsovereenkomst, die voortvloeien uit het specifiek karakter van het pedagogisch, sociaal en cultureel project van de hogeschool waar zij hun functies uitoefenen.

Afdeling 3. — Onverenigbaarheid

Art. 119. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van een vrije gesubsidieerde hogeschool, elke bezigheid die de uitvoering van de plichten van zijn ambt zou beletten of in strijd met de waardigheid van deze laatste.

Art. 120. In geval van het bestaan van een onverenigbaarheid bedoeld in artikel 119, kan de inrichtende macht of het personeelslid het advies van de bevoegde paritaire commissie vragen.

De paritaire commissie geeft haar advies binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag.

Art. 121. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van een vrije gesubsidieerde hogeschool, elke bezigheid die het specifiek karakter van een pedagogisch, sociaal en cultureel project van deze hogeschool zou kunnen schaden.

Art. 122. Alle punten van onverenigbaarheid bedoeld in artikel 121 worden schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Art. 123. De inrichtende macht die vaststelt dat een lid van haar personeel zich ononderbroken inlaat met een bezigheid die in de betekenis van artikel 119, onverenigbaar is met zijn ambt in het onderwijs en die in de betekenis van artikel 121, onverenigbaar is met het specifiek karakter van het pedagogisch, sociaal en cultureel project van de hogeschool, geeft hem hiervan kennis per aangetekend schrijven via de post, dat van kracht is op de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum.

Het personeelslid kan, behalve in geval van zware fout, zich tegen elk risico dat een einde aan zijn contract zou maken beschermen door te laten vaststellen dat hij de bezigheid die hem verweten wordt uitgeoefend te hebben beëindigd heeft.

Onder voorbehoud van toepassing van voorgaande lid, heeft de kennisgeving als gevolg een eind te maken aan de overeenkomst van het personeelslid tenzij hij binnen de maand een verhaal indient bij de arbeidsrechtbank.

Het personeelslid dat een verhaal indient, blijft in actieve dienst.

Afdeling 4. — De bescherming van het privéleven

Art. 124. Het recht van de inrichtende macht een geëngageerd onderwijs te organiseren is verzekerd, zonder daarom de bescherming van het privéleven van de personeelsleden te beperken.

HOOFDSTUK III. — De aanwerving

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Onderafdeling 1. — De ambten van rang 1

Art. 125. De inrichtende macht bepaalt het ambt en de te begeven cursussen van de vacante betrekkingen die ze vervuld wenst te zien tijdens het volgend academiejaar. Ze publiceert een oproep in het *Belgisch Staatsblad* ten laatste op 2 mei.

De betrekkingen bedoeld onder voorgaande lid zijn toegankelijk voor de personeelsleden die definitief aangeworven zijn, door verandering van aanstelling, verandering van ambt, mutatie of uitbreiding van opdracht, aan de personeelsleden die tijdelijk aangeworven zijn voor onbepaalde duur door uitbreiding van opdracht en aan de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling.

Art. 126. De oproep in het *Belgisch Staatsblad* preciseert :

1° het ambt en de te begeven cursussen;

2° het volume van de opdracht;

3° de dossiers die ingediend moeten worden en die onder andere de documenten bevatten in verband met de bekwaamheidsbewijzen en de praktische ervaring, de vermelding van wetenschappelijke tijdschriften en de rechtvaardiging van diverse professionele ervaringen;

4° de vereiste vormen en termijnen voor het indienen van de dossiers bedoeld in 3°.

Art. 127. De directeur-voorzitter maakt zijn voorstellen in verband met de verandering van aanstelling, verandering van ambt, mutaties, uitbreiding van opdrachten en aanwerving van personeelsleden die tijdelijk aangeworven werden over aan de overheid van de hogeschool. Bij dit voorstel wordt het dossier van de kandidaat gevoegd evenals het advies van de directeur van de afdeling waar de betrekking afhankelijk van is bedoeld in artikel 125.

De overheid van de hogeschool is echter verplicht voorrang te verlenen aan de aanvragen voor verandering van aanstelling aan de personeelsleden van de hogescholen van de inrichtende macht.

De overheid van de hogeschool stelt vervolgens een gemotiveerd voorstel op bestemd voor de inrichtende macht. Deze beslist in laatste instantie.

Art. 128. § 1. Wanneer een hogeschool een vervanging wenst uit te voeren, dan kan de inrichtende macht een persoon aanwerven bij afwijking van de procedure bedoeld in artikelen 125, 126 en 127. De inrichtende macht verleent voorrang bij de aanwerving aan een persoon die zijn kandidatuur stelde voor het bedoelde ambt en de te begeven cursussen, overeenkomstig artikelen 125 en 126.

Deze aanwerving neemt een eind bij de terugkeer van de titularis van de betrekking en in elk geval aan het eind van het academiejaar tijdens welk de aanwerving plaatsnam. Deze aanwerving mag in geen geval leiden tot een aanwerving van onbepaalde duur.

§ 2. Wanneer de hogeschool in een vacature wenst te voorzien voor een betrekking die vrijkomt na de publicatie van de oproep bedoeld in artikel 125, dan wordt de procedure bedoeld in lid 1 van § 1 van toepassing.

Deze aanwerving mag in geen geval leiden tot een aanwerving van onbepaalde duur.

Onderafdeling 2. — De ambten van rang 2

Art. 129. De vacante betrekkingen die overeenstemmen met ambten van rang 2 worden met voorrang toegewezen na een interne oproep bestemd voor de personeelsleden die definitief aangeworven zijn in een ambt van rang 1 binnen de hogeschool waar een betrekking van rang 2 te begeven is. De inrichtende macht bepaalt de modaliteiten van deze interne oproep.

Art. 130. Na toepassing van artikel 129, publiceert de inrichtende macht in het *Belgisch Staatsblad* ten laatste op 1 mei, een oproep tot verandering van aanstelling, uitbreiding van opdracht en mutatie, voorbehouden aan de personeelsleden die definitief aangeworven zijn.

Art. 131. De oproep gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* preciseert :

1° het ambt en de te begeven cursussen;

2° de omvang van de opdracht;

3° de dossiers die ingediend moeten worden en die onder andere de documenten bevatten in verband met de bekwaamheidsbewijzen en de praktische ervaring, de vermelding van wetenschappelijke tijdschriften en de rechtvaardiging van diverse professionele ervaringen;

4° de vereiste vormen en termijnen voor het indienen van de dossiers bedoeld in 3.

Art. 132. De directeur-voorzitter maakt zijn voorstellen in verband met de verandering van aanstelling, verandering van ambt, mutaties, uitbreiding van opdrachten over aan de overheid van de hogeschool. Bij dit voorstel wordt het dossier van de kandidaat gevoegd evenals het advies van de directeur van de afdeling waar de betrekking afhankelijk van is bedoeld in artikel 130.

De overheid van de hogeschool is echter verplicht voorrang te verlenen aan de aanvragen voor verandering van aanstelling aan de personeelsleden van de hogescholen van de inrichtende macht.

De overheid van de hogeschool stelt vervolgens een gemotiveerd voorstel op bestemd voor de inrichtende macht. Deze beslist in laatste instantie.

Afdeling 2. — De personeelsleden die tijdelijk aangeworven zijn

Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 133. Ten laatste bij de aanwerving in een ambt van rang 1, wordt een geschreven overeenkomst opgesteld die door beide partijen ondertekend wordt en opgemaakt in twee exemplaren waarvan er een aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze overeenkomst vermeldt :

1° de identiteit van de inrichtende macht;

2° de identiteit van het personeelslid

3° het uit te oefenen ambt evenals de kenmerken en het volume van de opdracht;

4° indien nodig, de verplichtingen bedoeld in artikel 118 en de lijst van de onverenigbare elementen bedoeld in artikel 121;

5° de begin- en einddatum van de aanwerving;

6° indien de betrekking al dan niet vacant werd verklaard overeenkomstig de oproep bedoeld in artikel 125;

7° indien de betrekking niet vacant is, de identiteit van de titularis.

Bij gebrek aan geschreven document, wordt het personeelslid verondersteld aangeworven te zijn in zijn ambt, opdracht of betrekking die hij effectief vervult. Naargelang van het geval wordt hij verondersteld voor beperkte of onbeperkte duur aangeworven te zijn.

Art. 134. Op het eind van elke activiteitsperiode, overhandigt de inrichtende macht aan het tijdelijk personeelslid een getuigschrift dat de gepresteerde diensten vermeldt per uitgeoefend ambt, met begin- en einddata, evenals het volume van de opdracht.

Onderafdeling 2. — Over tijdelijk voor een bepaalde duur aangeworven personeelsleden

Art. 135. § 1. Ten laatste op het eind van de examensessie in juni, stelt de raad van bestuur een verslag op volgens de procedure bedoeld in artikel 20, § 2, over de manier waarop het personeelslid zich van zijn taak kweet. Naargelang van het geval komt op dit verslag de melding « voldeed » of « voldeed niet » voor. Het verslag goedgekeurd en gedateerd door de belanghebbende wordt overgemaakt aan de Regering. Het personeelslid krijgt er een kopie van.

Indien het verslag opgesteld door de beheerraad de vermelding « voldeed » draagt en het personeelslid dat een betrekking bezette zoals bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 juli 1996 opnieuw wordt aangesteld, is hij dit verplicht voor onbepaalde tijd, zoals voorgeschreven in artikel 10, lid 3 van hetzelfde decreet. Deze nieuwe aanstelling gebeurt prioritair over elke verandering van aanstelling, van functie, elke mutatie of uitbreiding van opdracht.

Wanneer de overheid van de hogeschool geen verslag heeft opgesteld dat de vermelding « voldeed » draagt, moeten zij het personeelslid verhoren alvorens hun definitief verslag over te maken aan de inrichtende macht. Bij dit verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een verdediger gekozen onder de actieve of gepensioneerde personeelsleden van het onderwijs van de inrichtende macht, of door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid het verslag weigert goed te keuren of zich niet aanbiedt voor het verhoor.

Indien het verslag de vermelding « voldeed gedeeltelijk » draagt en het personeelslid dat een betrekking bezette zoals bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 juli 1996 opnieuw wordt aangesteld, is dit verplicht tijdelijk, en voor bepaalde tijd, zoals voorgeschreven in artikel 10, lid 1 van hetzelfde decreet. Indien de te begeven betrekking nog steeds openstaat bij het begin van het academiejaar, dan gebeurt de aanstelling opnieuw prioritair over elke verandering van aanstelling, van ambt, of van elke mutatie of uitbreiding van opdracht.

Indien het verslag de vermelding « voldeed niet » draagt, dan kan de inrichtende macht in geen geval de aanstelling herhalen.

Indien er geen verslag werd opgesteld, wordt het personeelslid verondersteld een verslag te hebben bekomen met de vermelding « voldeed ».

§ 2. Indien het personeelslid het voorwerp uitmaakte van een verslag met de vermelding « voldeed gedeeltelijk » en dat hij opnieuw werd aangesteld voor ten hoogste een academisch jaar, kan de overheid van de hogeschool slechts kiezen uit twee evaluatiemogelijkheden : een verslag dat de vermelding « voldeed » draagt of een verslag met de vermelding « voldeed niet ».

Onderafdeling 3. — De tijdelijke aanstellingen van onbepaalde duur

Art. 136. De inrichtende macht stelt de leden van het onderwijzend personeel aan, tijdelijk voor onbepaalde duur bij het begin van het academisch jaar, op voorstel van de overheid van de hogeschool.

Afdeling 3. — De vaste benoeming, de ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, het gedeeltelijk opdrachtsverlies en de mutatie

Onderafdeling 1. — De vaste benoeming

Art. 137. De inrichtende macht kan een personeelslid definitief aanwerven voor een vacante betrekking overeenkomstig de bepalingen van artikel 12 van het decreet van 25 juli 1996.

De inrichtende macht verleent een definitieve benoeming aan de tijdelijke dit voor het betrokken ambt en de te begeven cursussen, de grootste anciënniteit telt, zoals bedoeld in artikel 141.

Het personeelslid mag drie jaar anciënniteit valoriseren die hij volbracht in een definitieve aanstelling van een ander onderwijsniveau behorend tot hetzelfde netwerk en van dezelfde aard voor de berekening van de anciënniteit in de dienst bedoeld in lid 2.

Onderafdeling 2. — De ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en het gedeeltelijk opdrachtsverlies

Art. 138. Een personeelslid dat definitief geworven werd in een hoofdamt wordt door de inrichtende macht slechts in toestand van terbeschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking of gedeeltelijk opdrachtsverlies nadat ze een einde stelde, in de hierna volgende orde aan de diensten van de personeelsleden die hetzelfde ambt uitoefenen en dezelfde cursussen doceren :

1° in een nevenambt in een hogeschool;

2° tijdelijk voor beperkte duur in de hogeschool en rekening houdend met hun dienstanciënniteit;

3° tijdelijk voor onbepaalde duur in de hogeschool en rekening houdend met hun dienstanciënniteit;

Wanneer een personeelslid zich in toestand van ter beschikking bevindt, of in gedeeltelijk opdrachtsverlies, en dat de uren van hetzelfde ambt en dezelfde te begeven cursussen vrijkomen, dan moet de inrichtende macht ze prioritair toewijzen aan dit personeelslid vooraleer over te gaan tot een verklaring van vacature zoals voorzien in artikel 125 of tot een interne oproep voorzien in artikel 129.

Art. 139. Verliest zijn betrekking of een gedeelte van zijn opdracht in het betrokken ambt en de te begeven cursussen, het personeelslid dat definitief benoemd werd en dat het minste aantal dienstjaren telt.

Het personeelslid mag tien jaar anciënniteit valoriseren die hij volbracht in een definitieve aanstelling van een ander onderwijsniveau behorend tot hetzelfde netwerk en van dezelfde aard voor de berekening van de anciënniteit in de dienst bedoeld in lid 2.

Art. 140. In geval van gelijke dienstanciënniteit, verliest het jongste personeelslid zijn betrekking of een gedeelte van zijn opdracht.

Art. 141. De in de artikelen 137, lid 2, 138, lid 1, 139 en 140 bedoelde dienstanciënniteit wordt op de volgende manier berekend :

1° alle effectieve diensten gepresteerd in tijdelijk verband in een hogeschool van de inrichtende macht, worden in aanmerking genomen voor een anciënniteit gelijk aan het aantal dagen geteld van het begin tot het eind van de gepresteerde diensten;

2° de effectieve diensten gepresteerd in definitief verband in de hogescholen van dezelfde inrichtende macht, in een ambt met volledige prestaties, worden geteld per kalendermaand; indien ze geen volledige maand beslaan, komen ze niet in aanmerking;

3° de effectieve diensten gepresteerd in een ambt met onvolledige prestaties die ten minste de helft van het aantal uren vereist voor het volledige ambt omvat, worden in aanmerking genomen op dezelfde manier als de diensten bewezen in een ambt met volledige prestaties;

4° het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige prestaties dat dit aantal uren niet omvat, wordt met de helft verminderd;

5° dertig dagen vormen een maand;

6° de duur van de effectieve diensten bewezen in een of meer ambten met volledige of onvolledige prestaties die tegelijkertijd uitgeoefend worden, mag nooit de duur overschrijden van de diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties uitgeoefend tijdens dezelfde periode;

7° de duur van de werkelijke diensten gepresteerd door een personeelslid mag nooit de twaalf maanden overschrijden voor een kalenderjaar.

8° het zwangerschapsverlof, het onthaalverlof bij een adoptie en officieus voogdijschap komen in aanmerking voor het berekenen van de dienstanciënniteit.

Onderafdeling 3. — De mutatie

Art. 142. De inrichtende macht die een vacante betrekking te vervullen heeft, kan een mutatie verlenen aan het personeelslid dat dit aanvraagt, in antwoord op de oproepen bedoeld in de artikelen 125 en 130.

Art. 143. Op het eind van een academiejaar in de nieuwe hogeschool, stelt de overheid van de hogeschool aan de inrichtende macht voor, het personeelslid dat een voorlopige mutatie verkreeg, in vast verband aan te werven. In het tegengestelde geval, wordt het personeelslid weer opgenomen in de hogeschool waar hij aangesteld was voor hij zijn mutatie aanvraagde.

De voorlopige mutatie kan echter slechts doorgevoerd worden met het akkoord van de inrichtende machten of de overheid van beide betrokken hogescholen.

Afdeling 4. — De overname van een hogeschool door een andere inrichtende macht

Art. 144. § 1. In geval van overname door een vrije gesubsidieerde inrichtende macht, van een officiële gesubsidieerde hogeschool of van een gedeelte van een officiële gesubsidieerde hogeschool van dezelfde aard, zijn de volgende bepalingen van toepassing :

1° de personeelsleden die definitief benoemd zijn in een ambt van rang 1 of rang 2 en in actieve dienst zijn op het ogenblik van de overname, verwerven ambtshalve de hoedanigheid van definitief personeelslid in de overeenstemmende ambten binnen de hogeschool van de overnemende inrichtende macht;

2° de personeelsleden die op het ogenblik van de overname een electief ambt uitoefenen, worden definitief benoemd in het ambt van rang 1 of rang 2 waarin zij definitief benoemd werden voor zij hun mandaat als categoriële directeur of directeur-voorzitter uitoefenden;

3° de effectieve diensten gepresteerd vóór de overname, door de personeelsleden bedoeld in 1° en 2° worden gelijkgesteld met effectieve diensten gepresteerd in de hoedanigheid van personeelslid van de inrichtende macht die overneemt.

De overnameovereenkomst die te sluiten is tussen de betrokken inrichtende machten kan aanvullende regels vastleggen bij de hiervoor vermelde bepalingen en zo nodig overnamevoorwaarden voor de personeelsleden die tijdelijk aangeworven zijn.

§ 2. De voorwaarden tot overname door een inrichtende macht van het vrij gesubsidieerd onderwijs van een vrije gesubsidieerde hogeschool van verschillende aard, van een officiële gesubsidieerde hogeschool of van een hogeschool van de Franse Gemeenschap, overeenkomstig het decreet van 5 augustus 1995 of de overnamevoorwaarden van een gedeelte van een vrije gesubsidieerde hogeschool van verschillende aard of van een gedeelte van een officiële gesubsidieerde hogeschool of van een gedeelte van een hogeschool van de Franse Gemeenschap zullen bepaald worden door de termen van een overeenkomst die gesloten zal worden door de betrokken inrichtende machten.

HOOFDSTUK IV. — De opschorting van de aanwerving

Art. 145. Ongeacht de van kracht zijnde reglementering wordt de uitvoering van de aanwerving opgeschort :

- 1° tijdens de periode van werkonderbreking en verlof die gepaard gaat met de bevalling;
- 2° gedurende de tijd die een personeelslid nodig heeft om te zetelen als raadgever of sociaal rechter bij de arbeidshoven en -rechtbanken;
- 3° gedurende de tijd waarin het personeelslid onder de wapens geroepen of teruggeroepen wordt;
- 4° gedurende de tijd van het verblijf van een personeelslid in een aanwervings- en selectiecentrum;
- 5° gedurende de periode die een personeelslid doorbrengt in een inrichting behorend tot de gezondheidsdienst van het leger;
- 6° gedurende het verblijf van een personeelslid in een militair ziekenhuis tengevolge van een ongeval of een opgelopen of erger geworden ziekte tijdens het medisch onderzoek of selectieproeven;
- 7° voor de tijd van de dienst volbracht bij de burgerbescherming;
- 8° gedurende het volbrengen van de dienst die aan de gewetensbezwaarde wordt opgelegd;
- 9° gedurende de periode tijdens welke het personeelslid in de onmogelijkheid verkeerde zijn werk te volbrengen wegens ziekte of ongeval.

Art. 146. Op aanvraag van het personeelslid is de inrichtende macht verplicht haar verlof te verlenen ten vroegste vanaf de zevende week die de vermoedelijke datum van haar bevalling voorafgaat.

Het personeelslid overhandigt ten laatste acht weken voor de vermoedelijke datum van haar bevalling een medisch getuigschrift dat deze datum bevestigt.

Indien de bevalling slechts gebeurt na de datum voorzien door de arts, dan wordt het verlof verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

Het personeelslid mag geen enkel werk uitvoeren vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het eind van een periode van acht weken die een aanvangt neem op de dag van de bevalling.

De werkonderbreking wordt op haar aanvraag verlengd tot na de achtste week voor een periode die gelijk is aan de periode tijdens welke zij bleef werken vanaf de zevende week die de exacte datum van de bevalling voorafging. Deze periode wordt in het geval van een vroegtijdige geboorte verminderd met het aantal dagen tijdens welke ze gewerkt heeft tijdens de periode van zeven dagen die de datum van de bevalling voorafging.

Wanneer het pasgeboren kind in het ziekenhuis moet blijven gedurende tenminste acht weken geteld vanaf zijn geboorte, dan kan het personeelslid de verlenging van de werkonderbreking waar zij recht op heeft uitstellen tot op het ogenblik dat het pasgeboren kind naar zijn gezin terugkeert.

Met deze bedoeling, overhandigt het personeelslid aan de inrichtende macht :

1° op het ogenblik van de werkhervatting, een getuigschrift van het ziekenhuis bevestigend dat het pasgeboren kind sinds tenminste acht weken in het ziekenhuis verblijft;

2° op het ogenblik waarop zij de verlenging van de werkonderbreking vraagt, een getuigschrift van het ziekenhuis de datum bevestigend waarop het pasgeboren kind het ziekenhuis verliet.

Het personeelslid behoudt haar recht op uitstel van de verlenging van de werkonderbreking indien haar kind overlijdt binnen het jaar van zijn geboorte.

Art. 147. In geval van ziekte of ongeval, moet het personeelslid, behalve bij overmacht, de inrichtende macht onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een verplicht geworden aanvullende reglementering van de bevoegde paritaire commissie overeenkomstig artikel 177 het voorschrijft of bij gebrek aan een dergelijk voorschrift indien de inrichtende macht hem daartoe uitnodigt, legt hij aan deze laatste een medisch getuigschrift voor. Behalve in gevallen van overmacht, verzendt hij het of overhandigt het binnen de twee werkdagen vanaf de dag van de arbeidsongeschiktheid of vanaf de dag van de

ontvangst van de uitnodiging, tenzij een andere termijn bepaald werd door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement. Indien het getuigschrift voorgelegd wordt na de voorgeschreven termijn, dan kan aan het personeelslid het voordeel van zijn bezoldiging geweigerd worden voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die het overhandigen of het versturen van het getuigschrift voorafgingen.

Daarenboven kan het personeelslid niet weigeren een arts te ontvangen die afgevaardigd en bezoldigd is door de inrichtende macht, of zich te laten onderzoeken. Tenzij de huisarts van het personeelslid van mening is dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich te verplaatsen, moet het personeelslid indien hij daartoe uitgenodigd wordt, zich aanbieden bij de arts, afgevaardigd en bezoldigd door de inrichtende macht. De verplaatsingskosten van het personeelslid zijn ten laste van de inrichtende macht.

De arts afgevaardigd en bezoldigd door de inrichtende macht ondertekent de echtheid van de arbeidsongeschiktheid, alle andere vaststellingen blijven beschermd door het beroepsgeheim.

HOOFDSTUK V. — *De posten in de dienst*

Art. 148. Het personeelslid in actieve dienst heeft recht op een weddetoelage en op een bevordering tot een hogere wedde.

Hij kan zijn hoedanigheden laten gelden ten behoeve van een benoeming in een ambt van rang 1 van rang 2 of voor het uitoefenen van een electief ambt.

Hij krijgt verlof van de inrichtende macht volgens dezelfde voorwaarden als die geldend in de hogescholen van de Franse Gemeenschap.

Elk verlof dat een beslissing van de Regering vereist om van de bezoldiging in de hogescholen te kunnen genieten, moet door de inrichtende macht aan de Regering voorgelegd worden.

HOOFDSTUK VI. — *Het disciplinair regime*

Afdeling 1. — De disciplinaire sancties

Art. 149. Indien de personeelsleden die definitief benoemd zijn aan hun plichten tekortschoten, kunnen ze een van volgende sancties oplopen :

- 1° de aanmaning;
- 2° de berisping;
- 3° de afhouding op de wedde;
- 4° de disciplinaire schorsing;
- 5° de terbeschikkingstelling per disciplinaire maatregel
- 6° het ontslag wegens zware fout.

Art. 150. § 1. De disciplinaire sancties worden uitgesproken door de inrichtende macht van de hogeschool waar het personeelslid definitief is aangeworven.

Daaraan voorafgaand, betekent de inrichtende macht aan het personeelslid een voorstel voor disciplinaire actie.

Binnen een termijn van twintig dagen, aanvangend op de datum van de betekening, kan het personeelslid een verhaal indienen tegen het voorstel van disciplinaire actie bij de bevoegde raad van beroep bedoeld in artikel 159.

Het bezwaar schort de procedure op.

§ 2. Het personeelslid en de inrichtende macht worden verhoord door de raad van beroep.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de leden van het personeel in actieve dienst of gepensioneerd van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, of door een verdediger gekozen onder de leden van de inrichtende macht van een hogeschool van dezelfde aard of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende macht verdedigt.

Het niet verschijnen van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger, evenals het niet verschijnen van de inrichtende macht of van haar vertegenwoordiger op de vergadering belet de raad van beroep niet een uitspraak te doen.

§ 3. De raad van beroep maakt een gemotiveerd advies over aan het personeelslid en aan de inrichtende macht binnen een termijn van negentig dagen aanvangend op de datum van ontvangst van het verhaal ingediend door het personeelslid.

Indien nodig, vermeldt de inrichtende macht de redenen waarom het advies niet opgevolgd zou zijn.

Art. 151. De afhouding op de bezoldiging wordt gedurende ten minste een maand en ten hoogste drie maand toegepast. Ze mag een vijfde van de laatste bruto- of tijdelijke bezoldiging niet overschrijden.

Art. 152. De schorsing per disciplinaire maatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste een jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de helft van zijn laatste bruto- of tijdelijke bezoldiging.

Art. 153. De terbeschikkingstelling per disciplinaire maatregel mag niet korter zijn dan een jaar en niet langer dan vijf jaar.

Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet tijdens de eerste twee jaren van een tijdelijke bezoldiging die gelijk is aan de helft van een bezoldiging in actieve dienst. Zonder ooit dit laatste bedrag te mogen overschrijden, wordt de tijdelijke bezoldiging vervolgens bepaald naar rato van het pensioen dat de betrokkene zou krijgen indien hij vervroegd met pensioen ging.

Nadat hij de helft van de sanctie ondergaan heeft, kan het personeelslid vragen om weer opgenomen te worden in het onderwijs.

Art. 154. De afhouding op de wachtwedde of het toekennen van een wachtwedde mag niet slechts als gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid teruggebracht zou worden naar een wedde die lager ligt dan de werkloosheidsuitkeringen waar het personeelslid recht zou op hebben indien hij zou genieten van het sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden.

Art. 155. De disciplinaire procedure mag slechts betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld in de loop van het jaar dat de datum voorafgaat waarop met de procedure een aanvang wordt genomen.

In het geval van een strafrechtelijke actie, moet de disciplinaire procedure aangevangen worden binnen de zes maand van de kennisgeving van de definitieve gerechtelijke beslissing door de overheid die ertoe geroepen is de disciplinaire sanctie voor te stellen.

Art. 156. Geen enkele sanctie mag een uitwerking hebben op de periode die haar uitspraak voorafgaat.

Art. 157. De strafrechtelijke actie in verband met de feiten die het voorwerp uitmaken van een disciplinaire procedure schort de disciplinaire procedure en de disciplinaire uitspraak op behalve in het geval van een duidelijk vastgesteld feit of indien de vastgestelde feiten verbonden aan de beroepsactiviteiten, door het personeelslid erkend werden.

Welke ook de uitslag van de strafrechtelijke actie moge zijn, de administratieve macht oordeelt over de toepassing van de disciplinaire acties.

De inrichtende macht is echter in deze beoordeling gebonden door de werkelijkheid van de feiten definitief vastgesteld door de strafrechtelijke beslissing.

Afdeling 2. — De schrapping van disciplinaire sancties

Art. 158. De schrapping van de disciplinaire sancties gebeurt automatisch na een termijn waarvan de duur vastgesteld werd op :

- 1° een jaar voor de aanmaning en de berisping;
- 2° drie jaar voor de afhouding op de wedde en de disciplinaire verplaatsing;
- 3° vijf jaar voor de disciplinaire schorsing en de degradatie;
- 4° zeven jaar voor het plaatsen in disciplinaire inactiviteit.

De termijn neemt een aanvang op de datum waarop de beslissing in disciplinair verband een aanvang nam.

Onverminderd de uitvoering van de disciplinaire sanctie, heeft de schrapping tot gevolg dat er geen rekening meer kan gehouden worden met de geschrapte disciplinaire sanctie, onder andere voor de toegang tot een ambt van rang 2 of tot een electief ambt, noch bij de toekenning van een evaluatie gedaan na de schrapping. De geschrapte sanctie wordt verwijderd uit het dossier van het personeelslid bedoeld in artikel 44.

HOOFDSTUK VII. — De raden van beroep

Art. 159. Na raadpleging van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de groeperingen van het gesubsidieerd onderwijs aangesloten bij een syndicale organisatie vertegenwoordigd bij de Nationale Arbeidsraad, richt de Regering een raad van beroep op voor het vrij niet universitair hoger onderwijs van confessionele aard en een raad van beroep voor het vrij niet universitair hoger onderwijs van niet confessionele aard.

Elke raad van beroep stelt haar huishoudelijk reglement op, onder voorbehoud van goedkeuring door de Regering.

Art. 160. De raden van beroep behandelen de verhalen ingediend door de personeelsleden in verband met elk voorstel voor een disciplinaire sanctie evenals de verhalen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk zijn aangeworven voor onbepaalde tijd, in verband met een voorstel voor ontslag, zoals bedoeld in artikel 191.

Art. 161. De raden van beroep zijn samengesteld uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs. De Regering benoemt twee plaatsvervangers voor elk werkend lid;

2° een voorzitter en twee vervangende voorzitters;

3° een secretaris en een adjunct-secretaris.

Het aantal leden van elke raad van beroep evenals de duur van hun mandaat wordt bepaald door een besluit van de Regering; elke raad heeft tenminste vier werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en vier werkende leden die de personeelsleden vertegenwoordigen.

De effectieve en vervangende leden van de raad van beroep worden benoemd door de Regering op voorstel van de groeperingen waarvan sprake in artikel 159. Indien zij geen akkoord bereiken, beslist de Regering.

De voorzitters en vervangende voorzitters worden door de Regering aangesteld onder de actieve of gepensioneerde magistraten.

Art. 162. Zodra een zaak ingediend is, deelt de voorzitter de lijst van de werkende en vervangende leden mee aan het personeelslid en aan de inrichtende macht. Binnen de tien dagen die volgen op de ontvangst van deze lijst, kunnen het personeelslid of de inrichtende macht de verwijdering vragen van ten hoogste drie leden. Ze kunnen echter onmogelijk tegelijkertijd de verwijdering vragen van een effectief lid en van zijn twee vervangers.

Een lid kan vragen om ontheven te worden indien hij meent een moreel belang in de zaak te hebben of als hij van mening is dat zijn onpartijdigheid in twijfel zou kunnen getrokken worden. De voorzitter beslist welk gevolg aan deze aanvraag zal gegeven worden. Hij kan een lid ook ambtshalve ontlasten voor dezelfde motieven.

De voorzitters, vervangende voorzitters, de werkende en vervangende leden mogen niet zetelen in zaken die hun echtgenoten aanbelangen of een familielid of verwant tot de vierde graad inbegrepen.

Art. 163. De partijen worden samengeroepen door de voorzitter binnen de twintig dagen die volgen op de ontvangst van het verhaal. De partijen kunnen zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman, overeenkomstig, naargelang van het geval, artikel 150, § 2, of artikel 191.

De raad van beroep kan een aanvullend onderzoek bevelen en de getuigen verhoren.

De termijn vermeld in lid 1 wordt opgeschort tussen 15 juli en 15 augustus.

Art. 164. De raad van beroep kan geen uitspraak doen tenzij twee leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en twee leden die de personeelsleden vertegenwoordigen aanwezig zijn. De leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en de personeelsleden moeten gelijk van aantal zijn om deel te kunnen nemen aan de stemming. Indien nodig wordt de pariteit hersteld door verwijdering van een of twee leden door loting.

Indien het quorum bedoeld in voorgaand lid niet bereikt is, roept de voorzitter een nieuwe vergadering samen binnen de veertien dagen. Tijdens deze vergadering mag een beslissing genomen worden ongeacht het aantal aanwezige leden.

Het advies wordt gegeven na een geheime stemming bereikt met een eenvoudige meerderheid van stemmen. In geval van pariteit, is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Voor de toepassing van lid 3, worden de blanco stemmen en de onthoudingen niet als stemmen beschouwd.

Art. 165. Het advies van de kamer wordt aan de partijen medegedeeld per aangetekend schrijven via de post binnen de vijf dagen die volgen op de vergadering tijdens welke het gegeven werd. Het is gemotiveerd.

Art. 166. De werkingskosten van de raad van beroep zijn ten laste van de Franse Gemeenschap. De Regering bepaalt de vergoedingen waar de voorzitters en de vervangende voorzitters recht op hebben.

HOOFDSTUK VIII. — *De preventieve schorsing*

Art. 167. § 1. Gedurende het verloop van de disciplinaire procedure, in geval van strafrechtelijke vervolgingen of wanneer een verhaal werd ingediend tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid, kan elk personeelslid dat definitief is aangeworven preventief geschorst worden indien het belang van de dienst of van het onderwijs dit vergen.

§ 2. Vóór elke maatregel van preventieve schorsing aanvangt, wordt het personeelslid verhoord door de inrichtende macht. De motieven die de preventieve schorsing rechtvaardigen worden aan het personeelslid medegedeeld tenminste twee werkdagen vóór het verhoor.

Tijdens dit verhoor, kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de actieve of gepensioneerde personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

§ 3. De preventieve schorsing wordt uitgesproken door de organiserende inrichting, wordt aan het betrokken personeelslid medegedeeld per aangetekend schrijven via de post met vermelding van de motieven en wordt van kracht op de derde werkdag volgend op haar verzending.

§ 4. De preventieve schorsing heeft tot gevolg dat zij het personeelslid verwijderd houdt van zijn ambt. Behalve in het geval waar het personeelslid het voorwerp uitmaakt van strafrechtelijke vervolgingen of wanneer het personeelslid een verhaal heeft ingediend tegen de vaststelling van een onenigheid, mag de duur van een preventieve schorsing niet langer zijn dan een jaar en ze vervalt in elk geval zodra de raad van beroep haar gemotiveerd advies heeft gegeven.

§ 5. De preventieve schorsing moet het voorwerp uitmaken van een geschreven bevestiging door de inrichtende macht om de drie maand vanaf haar inwerkingtreding.

Deze bevestiging wordt aan de betrokkene medegedeeld per aangetekend schrijven via de post. Bij gebrek aan een bevestiging van de preventieve schorsing binnen de vereiste termijn, kan het betrokken personeelslid zijn ambt weer opnemen nadat hij de inrichtende macht hiervan op de hoogte bracht per aangetekend schrijven ten minste tien werkdagen voor hij het werk effectief herneemt.

Na ontvangst van deze mededeling, kan de inrichtende macht het behoud van de preventieve schorsing bevestigen, volgens de hiervoor beschreven procedure.

Art. 168. De brutowedde van elk lid personeelslid dat preventief geschorst werd en dat het voorwerp uitmaakt van strafrechtelijke of disciplinaire vervolgingen omwille van een zware fout waarvoor hetzij de feiten duidelijk waren, of waarvoor er overtuigende bewijzen bestaan, wordt met de helft verminderd, behalve tegenstrijdige beslissing van de Regering.

Deze vermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde teruggebracht wordt tot een bedrag dat lager ligt dan de werkloosheidsuitkeringen waar het personeelslid recht zou op hebben indien hij zou genieten van het regime van sociale zekerheid van de loontrekkenden.

Art. 169. Volgend op de disciplinaire of gerechtelijke procedure of volgend op het verhaal ingediend tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid, wordt de maatregel van preventieve schorsing ingetrokken, behalve als het gemotiveerd advies van de kamer gunstig is voor een van de sancties voorzien in artikel 149, 4°, 5° en 6° of indien de genomen beslissing ingevolge het indienen van een verhaal ingediend tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid leidt tot een definitieve onderbreking van de functies.

Indien een personeelslid slechts de helft van zijn weddetoelage gekregen heeft ingevolge een preventieve schorsing die later ingetrokken werd, krijgt hij de aanvulling van de weddetoelage in betrekking tot de geschorste periode.

De sommen door het personeelslid geïnd tijdens de preventieve schorsing blijven hem behouden.

Indien de duur van de disciplinaire schorsing korter is dan die van de preventieve schorsing, dan krijgt het personeelslid het geheel van zijn loon vanaf het eind van de disciplinaire schorsingsperiode.

Art. 170. De preventieve schorsing wordt ter kennis van de Regering gebracht opdat de onmiddellijke uitvoering van deze maatregel verzekerd zou zijn.

HOOFDSTUK IX. — *De paritaire commissies*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 171. Na het advies te hebben ingewonnen van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de groeperingen van de personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs, aangesloten bij een syndicale organisatie vertegenwoordigd bij de Nationale Arbeidsraad, stelt de Regering aan :

1° voor het vrij confessioneel onderwijs, een centrale paritaire commissie waarvan de bevoegdheid zicht uitstrekt tot het hoger niet universitair onderwijs;

2° voor het vrij niet confessioneel onderwijs, een centrale paritaire commissie waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt tot het hoger niet universitair onderwijs.

Het besluit van de Regering dat een paritaire commissie aanstelt preciseert er de bevoegdheid van.

Art. 172. Het algemeen reglement van de paritaire commissies wordt vastgelegd door een besluit van de Regering. Elke commissie stelt haar huishoudelijk reglement op onder voorbehoud van goedkeuring door de Regering.

Art. 173. De paritaire commissies zijn samengesteld uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van personeelsleden. Er zijn evenveel plaatsvervangers als effectieve leden voor elke categorie;

2° een voorzitter en een vice-voorzitter;

3° referendarissen

4° een secretaris en een adjunct-secretaris.

De vertegenwoordigers van de inrichtende machten en de vertegenwoordigers van de personeelsleden mogen zich laten vergezellen door technische adviseurs waarvan het maximum aantal bepaald zal worden in het huishoudelijk reglement bedoeld in artikel 172.

Het aantal van de leden van elke paritaire commissie, evenals de duur van hun mandaat worden bepaald door een Regeringsbesluit.

Elke commissie heeft tenminste vier werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en vier effectieve leden die het personeel vertegenwoordigen.

Art. 174. De werkende en vervangende leden van de commissie worden benoemd door de Regering op voorstel van de groeperingen waarvan sprake in artikel 171. Als zij niet tot een akkoord komen, dan neemt de Regering een beslissing.

De voorzitters en vice-voorzitters worden gekozen door de Regering onder de personen die bevoegd zijn terzake, onafhankelijk van de eventuele belangen hiervan voor de commissie. Binnen de limieten van de mogelijkheden kan het hier om sociale bemiddelaars gaan. De referendarissen, secretaris en adjunct-secretaris worden benoemd door de Regering.

De uitoefening van de functies van voorzitter en vice-voorzitter zijn onverenigbaar met een parlementair mandaat.

Art. 175. De paritaire commissies hebben voornamelijk tot taak, elk in hun domein van bevoegdheid :

1° te delibereren over de algemene arbeidsvoorwaarden;

2° aanvullende regels op te stellen bij de statutaire bepalingen van dit decreet en van het decreet van 25 juli 1996;

3° de evolutie van het sociaal recht te volgen en er de aanvullende regels aan aan te passen.

De Regering kan de commissies uitnodigen tot het opstellen van aanvullende regels bedoeld in 2° binnen een door haar vastgelegde termijn.

Art. 176. De beslissingen van de paritaire commissies worden per meerderheid van stemmen van de aanwezige leden genomen. De voorzitter, de vice-voorzitter, referendarissen en secretarissen hebben geen stemrecht.

Afdeling 2. — Controle en goedkeuring van de beslissingen met een dwingend karakter

Art. 177. Op aanvraag van de commissie of een representatieve organisatie zoals bedoeld in lid 171, kan een Regeringsbesluit een dwingend karakter verlenen aan de genomen beslissingen. In het geval waarin deze geen dwingend karakter krijgen, deelt de Regering aan de commissie de redenen mede waarom ze geen gevolg gaf aan deze aanvraag.

Art. 178. De uitvoering van dwingend geworden beslissingen overeenkomstig artikel 177 wordt gecontroleerd onverminderd de taken die tot de bevoegdheden horen van officieren van de gerechtelijke politie, door agenten aangewezen door de Regering.

Art. 179. In geval van overtreding, stellen de agenten vermeld in artikel 178 proces-verbalen op die zij overmaken aan de bevoegde Procureur des Konings en een kopie ervan wordt verzonden aan de overtreder per aangetekend schrijven via de post binnen de acht dagen, het geheel op straf van nietigverklaring.

Art. 180. De in artikel 178 vermelde personeelsleden gaan binnen, daarbij het woningrecht eerbiedigend zoals bedoeld in artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, in de lokalen waar de personeelsleden hun taken uitvoeren.

De directeurs-voorzitters, evenals de leden van het administratief personeel zijn verplicht hun de inlichtingen te verschaffen die zij nodig hebben om zich van hun taak te kwijten.

Art. 181. Elke inbreuk op de beslissingen die een dwingend karakter kregen, overeenkomstig artikel 179, wordt bestraft met een boete van 100 tot 100.000 frank. De boete wordt zoveel keer opgelopen als er personen zijn, tewerkgesteld in overtreding van de vermelde beslissingen, zonder dat het totaal van de boeten 200.000 frank mag overschrijden.

Deze in het vorige lid bepaalde boetes zijn toepasselijk op elk personeelslid dat dezelfde bepalingen overtreedt.

Art. 182. De inrichtende machten en de directeurs-voorzitters, evenals het bestuurs- en onderwijzend personeel die de controle georganiseerd krachtens dit decreet, belemmerd hebben worden bestraft met een boete van 26 tot 100 frank, onverminderd de toepassing indien nodig, van de straffen uitgevaardigd door de artikelen 296 à 274 van het Strafwetboek.

Art. 183. Wordt bestraft met een boete van 100 tot 100.000 frank, iedereen die met de bedoeling te bedriegen, onjuiste verklaringen aflegt tijdens de onderzoeken die door de controledienst uitgevoerd worden.

Art. 184. De inrichtende machten zijn burgerlijk verantwoordelijk voor het betalen van de boetes die ten laste van hun directeurs-voorzitters werden uitgesproken.

HOOFDSTUK X. — Het beëindigen van de overeenkomst

Afdeling 1. — De personeelsleden die tijdelijk zijn aangeworven voor een bepaalde duur

Art. 185. De overeenkomsten gesloten met de personeelsleden die tijdelijk zijn aangeworven voor een bepaalde duur, nemen een eind zonder vooropzeg;

1° indien ze niet tijdelijk aangeworven werden op regelmatige wijze voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de inrichtende macht;

2° indien ze niet langer voldoen aan volgende voorwaarden :

- a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;
- b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- c) aan de militiewetten voldoen;

3° indien na een veroorloofde afwezigheid ze zonder geldige redenen verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien ze zich in een permanente toestand van arbeidsongeschiktheid bevinden erkend overeenkomstig de wet of het reglement, die hun niet toelaat hun ambt degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° op het eind van de termijn vermeld in de overeenkomst bedoeld in artikel 133 en ten laatste op de laatste dag van het academiejaar tijdens welk de aanstelling werd gedaan;

9° om de toewijzing toe te laten aan een personeelslid van dezelfde hogeschool definitief benoemd of tijdelijk aangesteld voor onbepaalde duur, van een volledige of gedeeltelijke opdracht;

10° op het ogenblik van de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt, in het geval van een aanstelling zoals bedoeld in artikel 128, § 1;

11° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel verhaal bedoeld in artikel 18 werd ingediend of indien de onverenigbaarheid vastgesteld werd door een vonnis of een definitief besluit van een arbeidsrechtbank;

12° vanaf de ontvangst van de administratieve gezondheidsdienst het personeelslid tijdelijk ongeschikt verklarend;

13° in het geval van een definitieve benoeming in een ambt a rato van de uren die het voorwerp van deze nieuwe benoeming uitmaken, met een maximum van een volledige functie;

14° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een bepaalde functie en te begeven cursussen, wanneer deze functie bekleed wordt door een personeelslid dat tijdelijk benoemd werd voor een bepaalde duur.

Art. 186. § 1. De Regering kan elk personeelslid ontslaan dat tijdelijk aangeworven is zonder vooropzeg omwille van een zware fout.

Wordt beschouwd als een zware fout, elke tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen het personeelslid en de hogeschool onmiddellijk en definitief onmogelijk zou maken.

§ 2. Vanaf het ogenblik waarop ze op de hoogte is van de elementen die op een zware fout zouden kunnen wijzen, roept de inrichtende macht per aangetekend schrijven via de post het personeelslid op voor een verhoor dat plaatsvindt ten vroegste vijf dagen en ten laatste tien dagen na het versturen van de oproeping. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

§ 3. Indien de inrichtende macht van mening is dat er voldoende elementen zijn die wijzen op een zware fout, dan kan ze overgaan tot het ontslag binnen de drie dagen die volgen op de datum van het verhoor. Het ontslag wordt vergezeld van het bewijs van de echtheid van de verweten feiten. Het wordt aan het personeelslid medegedeeld hetzij per deurwaardersexploot hetzij per aangetekende brief via de post, die van kracht is op de derde werkdag na de datum waarop hij verzonden werd.

§ 4. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een representatieve syndicale organisatie, door een advocaat of een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs die in actieve dienst of gepensioneerd zijn.

Art. 187. Mits een vooropzeg van twee weken, mag de Regering een eind maken aan de opdracht van een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor een bepaalde duur, op gemotiveerd voorstel van de overheid van de hogeschool. Het personeelslid wordt voorafgaandelijk verhoord door de overheid van de hogeschool. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

Art. 188. Een personeelslid tijdelijk aangeworven voor een bepaalde duur, kan unilateraal een eind maken aan de overeenkomst, mits een vooropzeg van twee weken.

Hij deelt dit mede aan de inrichtende macht per aangetekend schrijven via de post; het wordt van kracht op de derde werkdag die volgt op zijn verzending en informeert de directeur-voorzitter van de hogeschool van zijn beslissing.

Afdeling 2. — De personeelsleden die tijdelijk aangeworven worden voor onbepaalde duur

Art. 189. De arbeidsovereenkomsten gelosten met personeelsleden die tijdelijk aangeworven worden voor onbepaalde duur, worden zonder vooropzeg beëindigd :

1° indien ze niet op een regelmatige wijze tijdelijk aangesteld werden voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de inrichtende macht;

2° indien de personeelsleden niet langer voldoen aan volgende voorwaarden :

- a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;
- b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- c) aan de militiewetten voldoen;

3° indien ze na een veroorloofde afwezigheid zonder geldige reden verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien ze zich in een toestand bevinden van erkende permanente arbeidsongeschiktheid overeenkomstig de wet of het reglement die hun niet toelaat hun ambt degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° om aan een personeelslid van dezelfde hogeschool dat definitief werd benoemd de toewijzing mogelijk te maken van een volledige of van een gedeeltelijke opdracht. In dat geval, verliest het personeelslid dat tijdelijk aangeworven werd voor onbepaalde duur en dat het kleinste aantal jaren dienst telt zoals bedoeld in artikel 38 voor het bedoelde ambt en de te begeven cursussen, zijn betrekking.

9° om de toewijzing toe te laten aan een personeelslid van dezelfde hogeschool vast benoemd of tijdelijk aangeworven voor onbepaalde duur, van een volledige of gedeeltelijke opdracht. In dat geval, verliest het personeelslid dat het kleinste aantal jaren dienst telt zoals bedoeld in artikel 141 zijn betrekking, voor het bedoelde ambt en de te begeven cursussen.

10° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel verhaal werd ingediend of indien de onverenigbaarheid vastgesteld werd door een vonnis of een definitief besluit van een arbeidsrechtsbank;

11° vanaf de ontvangst van het advies van de administratieve gezondheidsdienst dat het tijdelijk personeelslid definitief ongeschikt verklaart;

12° in het geval van een definitieve benoeming in een functie naar rato van de uren die het voorwerp van deze benoeming uitmaken, met een maximum van een volledig ambt;

13° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een welbepaald ambt en te begeven cursussen, wanneer dit ambt bekleed wordt door een personeelslid dat tijdelijk geworven werd voor onbepaalde duur.

Art. 190. § 1. De inrichtende macht kan elk personeelslid ontslaan dat tijdelijk aangeworven is voor onbepaalde duur zonder vooropzeg omwille van een zware fout.

Wordt beschouwd als een zware fout, elke tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen het personeelslid en de inrichtende macht onmiddellijk en definitief onmogelijk zou maken.

§ 2. Vanaf het ogenblik waarop ze de inrichtende macht op de hoogte is van de elementen die op een zware fout zouden kunnen wijzen, roept per aangetekend schrijven via de post het personeelslid op voor een verhoor dat plaatsvindt ten vroegste vijf dagen en ten laatste tien dagen na het versturen van de oproeping. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

§ 3. Indien de inrichtende macht van mening is dat er voldoende elementen zijn die wijzen op een zware fout, dan kan ze overgaan tot het ontslag binnen de drie dagen die volgen op de datum van het verhoor. Het ontslag wordt vergezeld van het bewijs van de echtheid van de verweten feiten. Het wordt aan het personeelslid medegedeeld hetzij per deurwaardersexploot hetzij per aangetekende brief via de post, die van kracht is op de derde werkdag na de datum waarop hij verzonden werd.

§ 4. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie, door een advocaat of een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het onderwijs van het vrij gesubsidieerd onderwijs die in actieve dienst of gepensioneerd zijn.

Art. 191. Een personeelslid tijdelijk aangeworven voor onbepaalde tijd kan ontslagen worden na advies van de overheid van de hogeschool.

De opzegtermijn is van tenminste drie maanden voor het personeelslid dat voor onbepaalde duur werd aangeworven sinds minder dan vijf jaar.

De opzegtermijn wordt verlengd met tenminste drie maanden vanaf de aanvang van elke nieuwe aanwervingsperiode van vijf jaar bij dezelfde inrichtende macht.

Een personeelslid tijdelijk aangeworven voor onbepaalde duur tegen wie een gemotiveerd voorstel voor ontslag geformuleerd wordt, mag binnen de tien dagen een geschreven klacht indienen bij de directeur-voorzitter die hem er een ontvangstbewijs voor geeft.

De dag zelf van de ontvangst, maakt de directeur-voorzitter de klacht over aan de raad van beroep. Het verhaal is niet opschortend.

Het personeelslid en de inrichtende macht worden verhoord door de raad van beroep.

Het personeelslid mag zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder het actief of gepensioneerd personeel van het vrij gesubsidieerd onderwijs.

De inrichtende macht mag zich laten bijstaan, of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van de inrichtende macht van een hogeschool met hetzelfde karakter of door een afgevaardigde die de belangen van de inrichtende macht verdedigt.

Het niet verschijnen van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger evenals het niet verschijnen van de inrichtende macht of van haar vertegenwoordiger op de vergadering belet de raad van beroep niet om een uitspraak te doen.

De raad van beroep geeft haar gemotiveerd advies aan de inrichtende macht binnen een termijn van een maand na de ontvangst van de klacht. De inrichtende macht neemt een beslissing binnen een termijn van een maand vanaf de ontvangst van het advies.

Het ontslag moet gemotiveerd zijn op straffe van ongeldigheid.

Art. 192. Een personeelslid tijdelijk aangeworven voor onbepaalde tijd kan unilateraal een eind maken aan zijn arbeidsovereenkomst mits een vooropzeg van veertien dagen.

Hij deelt dit mee aan de inrichtende macht door een aangetekend schrijven via de post, met uitwerking op de derde werkdag na zijn verzendingsdatum en informeert de directeur-voorzitter van de hogeschool van zijn beslissing.

Afdeling 3. — De personeelsleden die definitief werden aangeworven

Art. 193. De arbeidsovereenkomsten afgesloten met personeelsleden die definitief aangeworven werden nemen een eind zonder vooropzeg :

1° indien ze niet op een regelmatige wijze definitief aangeworven werden voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de inrichtende macht. De personeelsleden behouden de verworven rechten die verbonden zijn met hun vorige regelmatige situatie;

2° indien ze niet langer voldoen aan volgende voorwaarden :

- a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;
- b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- c) aan de militiewetten voldaan hebben;

3° indien ze na een veroorloofde afwezigheid zonder geldige redenen verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien ze zich in een permanente erkende toestand van arbeidsongeschiktheid bevinden overeenkomstig de wet of het reglement die hun niet toelaat hun ambt degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° indien ze onslagen werden omwille van een zware fout;

9° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel verhaal werd ingediend of indien de onverenigbaarheid werd vastgesteld door een vonnis of een definitief besluit van een arbeidsrechtbank;

10° indien ze zonder geldige reden weigeren een nieuwe functie te bekleden als gevolg van een verandering van aanstelling of van een mutatie;

11° indien ze zonder geldige reden de toegewezen uren weigeren krachtens artikel 138, lid 2;

12° indien ze gepensioneerd worden omwille van een definitieve lichamelijke ongeschiktheid;

13° in het geval van een definitieve benoeming in een andere functie a rato van de uren die het voorwerp uitmaken van deze nieuwe benoeming, met een maximum van een volledig ambt;

14° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een bepaald ambt en de te begeven cursussen, wanneer dit ambt bekleed wordt door een personeelslid dat definitief benoemd werd en een nevenambt uitoefent.

Wanneer de definitieve stopzetting van het ambt tot de toepassing leidt van artikel 10 van de wet van 20 juli 1991, stort de Regering aan het Nationaal Instituut voor de Sociale Zekerheid de bijdragen bepaald in dit artikel.

Art. 194. De overeenkomst gesloten met het personeelslid dat definitief werd aangeworven, neemt een eind bij het ontslag van het personeelslid, op voorwaarde dat aan het personeelslid de toelating werd verleend zijn dienst te verlaten of een vooropzeg van veertien dagen. Deze vooropzeg wordt aan de inrichtende macht medegedeeld per aangetekend schrijven via de post, met uitwerking op de derde werkdag vanaf zijn verzendingsdatum. Het personeelslid informeert de directeur-voorzitter van de hogeschool van zijn beslissing.

TITEL IV. — *Het statuut van het gesubsidieerd personeel van de officiële gesubsidieerde hogescholen*

HOOFDSTUK I. — Plichten en overeenigbaarheden

Afdeling 1. — De plichten

Art. 195. De personeelsleden moeten in alle omstandigheden voortdurend het belang van de inrichting beogen waar zij hun ambt uitoefenen.

Art. 196. In de uitoefening van hun functie, voeren de personeelsleden persoonlijk en gewetensvol de verplichtingen uit die hun worden opgelegd door de wetten, decreten en reglementen, door de aanvullende reglementen van de bevoegde paritaire commissie, zoals bedoeld in de artikelen 248 en 249.

Art. 197. De personeelsleden zijn verplicht de grootste hoffelijkheid aan de dag te leggen zowel in hun betrekkingen in verband met de dienst als in hun betrekkingen met het publiek en de studenten. Ze moeten elkaar bijstaan in de mate waarin het belang van de hogeschool dit vereist.

Ze moeten alles vermijden wat de eer of de waardigheid van hun ambt zou kunnen aantasten.

Art. 198. Ze mogen de studenten niet blootstellen aan handelingen van politieke, religieuze of filosofische propaganda of commerciële reclame.

Art. 199. De personeelsleden moeten binnen de limieten bepaald door de reglementering, door de aanvullende regels van de bevoegde paritaire commissie en door hun aanstellingsacte de prestaties leveren die nodig zijn voor de goede werking van de hogescholen waar zij hun ambt uitoefenen.

Zij mogen de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaandelijke toelating van de inrichtende macht of van haar vertegenwoordiger.

Art. 200. De personeelsleden mogen geen feiten openbaar maken waar zij op de hoogte zouden van zijn omwille van hun functies en die een geheim karakter zouden hebben.

Art. 201. De personeelsleden mogen het krijgen van giften, geschenken, toelagen, of om het even welke voordelen noch uitlokken of rechtstreeks of via een tussenpersoon aanvaarden, zelfs buiten hun ambt, maar omwille van dit laatste.

Art. 202. De personeelsleden mogen geen enkele activiteit beoefenen die in strijd is met de Grondwet en met de wetten van het Belgische volk, die de vernietiging van de onafhankelijkheid van het land beoogt en die de landsverdediging in gevaar brengt of de uitvoering van de verbintenissen van België met het oog op het verzekeren van haar veiligheid. Ze mogen zich niet aansluiten noch hun medewerking verlenen aan een beweging, groepering, organisatie of associatie die een activiteit van dezelfde aard voert.

Art. 203. De personeelsleden moeten zich houden aan de verplichtingen die schriftelijk vastgelegd werden in de arbeidsovereenkomst, die voortvloeien uit het specifiek karakter van het pedagogisch, sociaal en cultureel project van de hogeschool waar zij hun ambt uitoefenen.

Afdeling 2. — De onverenigbaarheid

Art. 204. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van een officiële gesubsidieerde hogeschool, elke bezigheid die van natuur zou zijn het uitvoeren van de plichten die voortvloeien uit het specifiek karakter van het pedagogisch, sociaal en cultureel project van deze inrichtende macht schade te berokkenen of die in strijd zou zijn met de waardigheid van het ambt.

Art. 205. In geval van het bestaan van een onverenigbaarheid bedoeld in artikel 204, kan de inrichtende macht of het personeelslid het advies van de plaatselijke paritaire commissie vragen.

Het advies wordt gegeven binnen de dertig dagen na ontvangst van de vraag.

Art. 206. De raad van beroep aangesteld door artikel 240 is bevoegd op het gebied van verhalen ingediend in verband met elementen van onverenigbaarheid.

Wanneer het advies gevraagd aan de paritaire commissie verkregen werd, of bij het vervallen van de termijn van dertig dagen bedoeld in artikel 205, lid 2, wendt het personeelslid of de inrichtende macht zich tot de raad van beroep die een uitspraak doet bij middel van een advies.

De uiteindelijke beslissing van de inrichtende macht wordt genomen in overeenstemming met het advies bedoeld in lid 2.

*HOOFDSTUK II. — De aanwerving**Afdeling 1. — Algemene bepalingen**Onderafdeling 1. — De ambten van rang 1*

Art. 207. De inrichtende macht bepaalt het ambt en de te begeven cursussen van de vacante betrekkingen die ze vervuld wenst te zien tijdens het volgend academiejaar. Ze publiceert een oproep in het *Belgisch Staatsblad* ten laatste op 1 mei.

De betrekkingen bedoeld in voorgaand lid zijn toegankelijk voor de personeelsleden die definitief aangeworven zijn, door verandering van aanstelling, verandering van ambt, mutatie of uitbreiding van opdracht, aan de personeelsleden die tijdelijk aangeworven zijn voor onbepaalde duur door uitbreiding van opdracht en aan de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling.

Art. 208. De oproep in het *Belgisch Staatsblad* preciseert :

1° het ambt en de te begeven cursussen;

2° de omvang van de opdracht;

3° de dossiers die ingediend moeten worden en die onder andere de documenten bevatten in verband met de bekwaamheidsbewijzen en de praktische ervaring, de vermelding van wetenschappelijke tijdschriften en de rechtvaardiging van diverse professionele ervaringen;

4° de vereiste vormen en termijnen voor het indienen van de dossiers bedoeld onder 3°.

Art. 209. De directeur-voorzitter zendt zijn voorstellen over in verband met de verandering van aanstelling, verandering van ambten, van mutaties, van uitbreiding van opdrachten en van aanwerving van personeelsleden die tijdelijk aangesteld werden bij het beheersorgaan. Bij dit voorstel wordt het dossier van de kandidaat gevoegd evenals het advies van de directeur van de afdeling waar de betrekking afhankelijk van is bedoeld in artikel 207.

Het beheersorgaan is echter verplicht voorrang te verlenen aan de aanvragen voor verandering van aanstelling aan de personeelsleden van de hogescholen van de inrichtende macht.

Het beheersorgaan doet vervolgens een gemotiveerd voorstel bestemd voor de inrichtende macht die een beslissing neemt.

Art. 210. § 1. Wanneer een hogeschool een vervanging wenst uit te voeren, dan kan de inrichtende macht een persoon aanwerven in afwijking van de procedure bedoeld in artikelen 207, 208 en 209. De inrichtende macht stelt prioritair een persoon die zijn kandidatuur stelde voor het bedoelde ambt en de te begeven cursussen, overeenkomstig de artikelen 207 en 208.

Deze aanstelling neemt een eind bij de terugkeer van de titularis van de betrekking en in elk geval aan het eind van het academiejaar tijdens welk de aanstelling plaatsnam. Deze aanstelling mag in geen geval leiden tot een aanstelling van onbepaalde duur.

§ 2. Wanneer de hogeschool in een vacature wenst te voorzien voor een betrekking die vrijkomt na het bekendmaken van de oproep bedoeld in artikel 207, dan is de procedure bedoeld in lid 1 van § 1 van toepassing.

Deze aanstelling mag in geen geval leiden tot een aanstelling van onbepaalde duur.

Onderafdeling 2. — De ambten van rang 2

Art. 211. De vacante betrekkingen die overeenstemmen met de ambten van rang 2 worden met voorrang toegewezen na een interne oproep bestemd voor de personeelsleden die vast benoemd zijn in een ambt van rang 1 binnen de hogeschool waar een betrekking van rang 2 te begeven is. De inrichtende macht bepaalt de modaliteiten van deze interne oproep.

Art. 212. Na toepassing van artikel 211, publiceert de inrichtende macht in het *Belgisch Staatsblad* ten laatste op 1 mei, een oproep tot verandering van aanstelling, uitbreiding van opdracht en mutatie, voorbehouden aan de personeelsleden die vast benoemd zijn.

Art. 213. De oproep in het *Belgisch Staatsblad* preciseert :

1° het ambt en de te begeven cursussen;

2° de omvang van de opdracht;

3° de dossiers die ingediend moeten worden en die onder andere de documenten bevatten in verband met de bekwaamheidsbewijzen en de praktische ervaring, de vermelding van wetenschappelijke tijdschriften en de rechtvaardiging van diverse professionele ervaringen;

4° de vereiste vormen en termijnen voor het indienen van de dossiers bedoeld onder 3°.

Art. 214. De directeur-voorzitter maakt zijn voorstellen in verband met de verandering van aanstelling, verandering van ambten, van mutaties, van uitbreiding van opdrachten over aan het beheersorgaan van de hogeschool. Bij dit voorstel wordt het dossier van de kandidaat gevoegd evenals het advies van de directeur van de afdeling waar de betrekking afhankelijk van is bedoeld in artikel 212.

Het beheersorgaan van de hogeschool is echter verplicht voorrang te verlenen aan de aanvragen voor verandering van aanstelling aan de personeelsleden van de hogescholen van de inrichtende macht.

Het beheersorgaan van de hogeschool stelt vervolgens een gemotiveerd voorstel op bestemd voor de inrichtende macht die een beslissing neemt.

Afdeling 2. — De personeelsleden die tijdelijk benoemd zijn

Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 215. Elke aanstelling in een functie van rang 1 wordt schriftelijk gedaan en vermeldt tenminste

1° de identiteit van de inrichtende macht;

2° de identiteit van het personeelslid

3° het uit te oefenen ambt evenals de kenmerken en de omvang van de opdracht;

4° de begin- en einddatum van de indiensttreding;

5° de datum waarop de aanstelling een eind neemt voor de aanstellingen van bepaalde duur

6° of de betrekking al dan niet vacant verklaard werd overeenkomstig de oproep bedoeld in artikel 207;

7° indien de betrekking niet vacant is, de identiteit van de titularis;

8° indien nodig de verplichtingen bedoeld in artikelen 196 en 203 evenals de elementen van onverenigbaarheid bedoeld in artikel 204.

De inrichtende macht overhandigt aan het tijdelijk personeelslid een geschreven acte die de vermeldingen herneemt bepaald in lid 1. Bij gebrek aan geschreven document, wordt het personeelslid verondersteld aangesteld te zijn in zijn ambt, opdracht of betrekking die hij effectief vervult. Naargelang van het geval wordt hij verondersteld voor beperkte of onbeperkte duur aangesteld te zijn.

Art. 216. Op het eind van elke activiteitsperiode, overhandigt de inrichtende macht aan het tijdelijk personeelslid een getuigschrift dat de gepresteerde diensten vermeldt per uitgeoefend amt, met begin- en einddata, evenals de omvang van de opdracht.

Onderafdeling 2. — De tijdelijke personeelsleden aangesteld voor een bepaalde tijd

Art. 217. § 1. Ten laatste op het eind van de examensessie in juni, wordt een verslag opgesteld, over de manier waarop het personeelslid zich van zijn taak kweet. Naargelang van het geval komt op dit verslag de melding « voldeed » of « voldeed niet » voor. Dit verslag wordt gelezen en gedateerd door de belanghebbende die er een kopie van krijgt.

Het directiecollege maakt een verslagontwerp over aan het beheersorgaan dat het verslag opstelt.

Indien het verslag de vermelding « voldeed » draagt en het personeelslid dat een betrekking bezette zoals bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 juli 1996 wordt verlengd, is hij dit verplicht voor onbepaalde duur, zoals voorgeschreven in artikel 10, lid 3 van hetzelfde decreet. Deze verlenging gebeurt prioritair voor elke verandering van aanstelling, van ambt, voor elke mutatie of uitbreiding van opdracht.

Wanneer het directiecollege, na voorafgaandelijk het personeelslid verhoord te hebben aan het beheersorgaan geen verslag heeft voorgesteld dat de vermelding « voldeed » draagt, moet het het personeelslid verhoren alvorens zijn definitief verslag over te maken aan de inrichtende macht. Bij dit verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een verdediger gekozen onder de actieve of gepensioneerde personeelsleden van het onderwijs van het officieel gesubsidieerd onderwijs, of door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid het verslag weigert goed te keuren of zich niet aanbiedt voor het verhoor.

Indien het verslag de vermelding « voldeed gedeeltelijk » draagt en het personeelslid dat een betrekking bezette zoals bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 juli 1996 opnieuw wordt verlengd, is dit verplicht tijdelijk, en voor bepaalde duur, zoals voorgeschreven in artikel 10, lid 1 van hetzelfde decreet. Indien de te begeven betrekking nog steeds openstaat bij het begin van het academiejaar, dan gebeurt de aanstelling opnieuw prioritair over elke verandering van aanstelling, van ambt, of van elke mutatie of uitbreiding van opdracht.

Indien het verslag de vermelding « voldeed niet » draagt, dan kan de inrichtende macht in geen geval de aanstelling verlengen.

Indien er geen verslag werd opgesteld, wordt het personeelslid verondersteld een verslag te hebben bekomen met de vermelding « voldeed ».

§ 2. Indien het personeelslid het voorwerp uitmaakte van een verslag met de vermelding « voldeed gedeeltelijk » en dat hij opnieuw werd aangesteld voor ten hoogste een academiejaar, kan het beheersorgaan van de hogeschool slechts kiezen uit twee evaluatiemogelijkheden : een verslag dat de vermelding « voldeed » draagt of een verslag met de vermelding « voldeed niet ».

Onderafdeling 3. — Tijdelijke personeelsleden aangesteld voor onbepaalde tijd

Art. 218. De inrichtende macht stelt de leden van het onderwijzend personeel aan, tijdelijk voor onbepaalde duur bij het begin van het academiejaar, op voorstel van de inrichtende macht van de hogeschool.

Afdeling 3. — De definitieve benoeming, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, het gedeeltelijk opdrachtsverlies en de mutatie

Onderafdeling 1. — De definitieve benoeming

Art. 219. De inrichtende macht kan een personeelslid vast benoemen voor een vacante betrekking overeenkomstig de bepalingen van artikel 12 van het decreet van 25 juli 1996.

De inrichtende macht verleent een benoeming in vast verband aan het tijdelijk personeelslid dat voor het betrokken ambt en de te begeven cursussen, de grootste anciënniteit telt, zoals bedoeld in artikel 223.

Het personeelslid mag drie jaar anciënniteit valoriseren die hij verwierf als vastbenoemde in een ander onderwijsniveau behorend tot dezelfde inrichtende macht voor de berekening van de in lid 2 bedoelde dienstanciënniteit.

Onderafdeling 2. — De terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking en gedeeltelijk opdrachtsverlies

Art. 220. Een personeelslid dat definitief benoemd werd in een hoofdamt wordt door de inrichtende macht slechts in toestand van terbeschikkingstelling geplaatst wegens ontstentenis van betrekking of een gedeeltelijk opdrachtsverlies nadat ze een einde stelde, in de hierna volgende orde aan de diensten van de personeelsleden die hetzelfde ambt uitoefenen en dezelfde cursussen doceren :

1° in een nevenambt in de hogeschool;

2° als tijdelijke voor een bepaalde duur in de hogeschool en rekening houdend met hun aantal dienstjaren;

3° als tijdelijke voor onbepaalde duur in de hogeschool en rekening houdend met hun aantal dienstjaren;

Wanneer een personeelslid zich in toestand van terbeschikkingstelling bevindt, of in gedeeltelijk opdrachtsverlies, wegens ontstentenis van betrekking of gedeeltelijk opdrachtsverlies en indien de uren van hetzelfde ambt en dezelfde te begeven cursussen vrijkomen, dan moet de inrichtende macht ze prioritair toewijzen aan dit personeelslid vooraleer over te gaan tot een verklaring van vacature zoals bepaald in artikel 207 of tot een interne oproep bepaald in artikel 211.

Art. 221. Verliest zijn betrekking of een gedeelte van zijn opdracht in het betrokken ambt en de te begeven cursussen, het personeelslid dat definitief benoemd werd en dat het minste aantal dienstjaren telt.

Het personeelslid mag maximum drie jaar anciënniteit valoriseren die hij verwierf als vastbenoemde in een ander onderwijsniveau behorend tot dezelfde inrichtende macht voor de berekening van de anciënniteit in de dienst in lid 1 bedoeld.

Art. 222. In geval van een gelijke anciënniteit in dienstjaren, verliest het jongste personeelslid zijn betrekking of een gedeelte van zijn opdracht.

Art. 223. De anciënniteit in de dienst bedoeld in de artikelen 219, lid 2, 220, lid 1, 221 en 222 wordt op de volgende manier berekend :

1° alle effectieve diensten gepresteerd in tijdelijk verband in een hogeschool van de inrichtende macht, worden in aanmerking genomen voor een anciënniteit gelijk aan het aantal dagen geteld van het begin tot het eind van de gepresteerde diensten;

2° de effectieve diensten gepresteerd in definitief verband in de hogescholen van dezelfde inrichtende macht, in een ambt met volledige prestaties, worden geteld per kalendermaand; indien ze geen volledige maand beslaan, komen ze niet in aanmerking;

3° de effectieve diensten gepresteerd in een ambt met onvolledige prestaties die ten minste de helft van het aantal uren vereist voor het volledige ambt, worden in aanmerking genomen op dezelfde manier als de diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties;

4° het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige prestaties dat dit aantal uren niet omvat, wordt met de helft verminderd;

5° dertig dagen vormen een maand;

6° de duur van de effectieve diensten gepresteerd in een of meer ambten met volledige of onvolledige prestaties die tegelijkertijd uitgeoefend worden, mag nooit de duur overschrijden van de diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties uitgeoefend tijdens dezelfde periode;

7° de duur van de effectieve diensten gepresteerd door een personeelslid mag nooit de twaalf maanden overschrijden voor een kalenderjaar.

Onderafdeling 3. — De mutatie

Art. 224. De inrichtende macht die een vacante betrekking te vervullen heeft, kan een mutatie verlenen aan een personeelslid dat dit aanvraagt, in antwoord op de oproepen bedoeld in de artikelen 207 en 212.

Op het eind van een academiejaar in de nieuwe hogeschool, stelt het beheersorgaan van de hogeschool aan de inrichtende macht voor, het personeelslid dat een voorlopige mutatie verkreeg, definitief aan te stellen. In het tegengestelde geval, wordt het personeelslid weer opgenomen in de hogeschool waar hij aangesteld was vóór hij zijn mutatie aanvroeg.

De voorlopige mutatie kan echter slechts gebeuren worden met het akkoord volgens het geval van de inrichtende machten of van de beheersorganen van beide betrokken hogescholen.

Afdeling 4. — De overname van een hogeschool door een andere inrichtende macht

Art. 225. § 1. In geval van overname door een inrichtende macht, van een officiële gesubsidieerde hogeschool of van een gedeelte van een officiële gesubsidieerde hogeschool van dezelfde aard, ingericht door de Franse Gemeenschap, zijn de volgende bepalingen van toepassing :

1° de personeelsleden die definitief benoemd zijn in een ambt van rang 1 of rang 2 en in actieve dienst zijn op het ogenblik van de overname, verwerven ambtshalve de hoedanigheid van definitief personeelslid in de overeenstemmende ambten binnen de overnemende inrichtende macht;

2° de personeelsleden die op het ogenblik van de overname een electief ambt uitoefenen, worden definitief benoemd in het ambt van rang 1 of rang 2 waarin zij definitief benoemd werden vóór zij hun mandaat als categorieel directeur of directeur-voorzitter uitoefenden;

3° de effectieve diensten gepresteerd vóór de overname, door de personeelsleden bedoeld in 1° en 2° worden gelijkgesteld met effectieve diensten gepresteerd in de hoedanigheid van personeelslid van de inrichtende macht die overneemt.

De overeenkomst voor overname af te sluiten tussen de betrokken inrichtende machten mag aanvullende regels vastleggen, naast de hierboven vermelde bepalingen en indien vereist voorwaarden van overname bepalen voor de personeelsleden die tijdelijk werden aangesteld. Deze aanvullende regels worden voorbereid binnen de plaatselijke paritaire commissie waar de overnemende inrichtende macht van afhangt.

§ 2. De voorwaarden voor overname door een inrichtende macht van het officieel gesubsidieerd onderwijs van een hogeschool, of van een gedeelte van een vrije gesubsidieerde hogeschool, overeenkomstig het decreet d.d.5 augustus 1995 zullen vastgelegd worden door de termen van een overeenkomst die af te sluiten is door de betrokken inrichtende machten. De voornoemde regels zullen voorbereid worden binnen de plaatselijke paritaire commissie van de inrichtende macht die overneemt.

HOOFDSTUK III. — *De administratieve standen*

Art. 226. Het personeelslid in actieve dienst heeft recht op een weddetoelage en op de bevordering tot en hogere wedde.

Hij kan zijn hoedanigheden laten gelden ten behoeve van een benoeming in een ambt van rang 1 van rang 2 of voor het uitoefenen van een electief ambt.

Het personeelslid krijgt verlof van de inrichtende macht volgens dezelfde voorwaarden als die geldend in de hogescholen van de Franse Gemeenschap.

Elk verlof dat een beslissing van de Regering vereist om van de bezoldiging in de hogescholen te kunnen genieten, moet door de inrichtende macht aan de goedkeuring van dezelfde overheid voorgelegd worden.

HOOFDSTUK IV. — *Het disciplinair regime*

Afdeling 1. — De disciplinaire sancties

Art. 227. De hiërarchie van de disciplinaire sancties die aan de personeelsleden die vast benoemd zijn, opgelegd kunnen worden, is de volgende :

- 1° de aanmaning;
- 2° de berisping;
- 3° de afhouding op de wedde;
- 4° de schorsing per disciplinaire maatregel;
- 5° de degradatie;
- 6° het plaatsen in disciplinaire inactiviteit;
- 7° de onslagname van ambtswege
- 8° de ontheffing.

Art. 228. § 1. Behalve de bijzonderheden aangebracht door dit artikel, worden de disciplinaire sancties uitgesproken door de overheid die de macht tot benoeming uitoefent.

In de hogescholen die afhangen van het gemeentelijk onderwijs, heeft het college van burgemeester en schepenen de macht om de volgende sancties uit te spreken : de aanmaning, de berisping, de afhouding op de wedde, en de schorsing per disciplinaire maatregel die de duur van een maand niet mag overschrijden.

In de hogescholen die afhangen van het provinciaal onderwijs, heeft de bestendige deputatie de macht om dezelfde sancties uit te spreken.

§ 2. Voorafgaandelijk deelt dezelfde overheid een voorstel voor disciplinaire sanctie mede aan het personeelslid.

Binnen een termijn van twintig dagen vanaf de dag van de kennisgeving, kan het personeelslid een verhaal indienen tegen het voorstel voor disciplinaire actie bij de raad van beroep bedoeld in artikel 240.

Het verhaal schort de procedure op.

Behalve in het geval van strafrechtelijke vervolgingen, geeft de raad van beroep een gemotiveerd advies binnen de negentig dagen die volgen op de ontvangst van het verhaal ingediend door het personeelslid.

§ 3. De beslissing wordt genomen door de overheid die gemachtigd is om de sanctie uit te spreken binnen de maand die volgt op de ontvangst van het advies.

Ze maakt melding van het gemotiveerd advies van van de raad van beroep. Ze moet zelf gemotiveerd worden indien ze ofwel afwijkt van het advies, ofwel van de motivatie ervan.

De autoriteit deelt haar beslissing mede aan de raad van beroep en aan de aanvrager.

Indien zij verzuimt zich binnen de voorgeschreven termijn uit te spreken, dan wordt de beslissing als overeenkomstig met het advies beschouwd.

Art. 229. De afhouding op de bezoldiging wordt gedurende ten minste een maand en ten hoogste drie maand toegepast. Ze mag een vijfde van de laatste brutowedde of- wachtwedde niet overschrijden.

Art. 230. De schorsing per disciplinaire maatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste een jaar. Het personeelslid wordt uit zijn functie verwijderd en geniet van de helft van zijn laatste brutowedde of- wachtwedde.

Art. 231. De terugstelling in rang brengt de toekenning mee van de weddeschalen die overeenstemmen met de wedde van het nieuwe ambt van het personeelslid aan wie deze sanctie werd opgelegd.

Art. 232. De plaatsing in disciplinaire inactiviteit mag niet korter zijn dan een jaar en niet langer dan vijf jaar.

Het personeelslid wordt uit zijn functie verwijderd en geniet tijdens de eerste twee jaren van een wachtwedde die gelijk is aan de helft van een bezoldiging in actieve dienst. Zonder ooit dit laatste bedrag te mogen overschrijden, wordt de tijdelijke bezoldiging vervolgens bepaald a rato van het pensioen dat de betrokkene zou krijgen indien hij vervroegd met pensioen ging.

Nadat hij de helft van de sanctie ondergaan heeft, kan het personeelslid vragen om weer opgenomen te worden in het onderwijs.

Art. 233. De afhouding op een wachtwedde of het toekennen van een wachtwedde mag niet als gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid teruggebracht zou worden naar een wedde die lager ligt dan de werkloosheidsuitkeringen waar het personeelslid recht zou op hebben indien hij zou genieten van het sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden.

Art. 234. Geen enkele sanctie mag uitgesproken worden zonder dat het personeelslid voorafgaandelijk verhoord of ondervraagd werd.

Tijdens het verhoor, kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of door een verdediger gekozen onder het personeel van het officieel gesubsidieerd onderwijs, in actieve dienst of met pensioen, of nog door een afgevaardigde van een representatieve syndicale organisatie, in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Art. 235. De disciplinaire procedure mag slechts betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld in de loop van het jaar dat de datum voorafgaat waarop met de procedure een aanvang wordt genomen.

In het geval van een strafrechtelijke actie, moet de disciplinaire procedure aangevangen worden binnen de zes maand van de kennisneming van de definitieve gerechtelijke beslissing door de overheid die ertoe geroepen is de disciplinaire sanctie voor te stellen.

Art. 236. Geen enkele sanctie mag een uitwerking hebben op de periode die haar uitspraak voorafgaat.

Art. 237. De disciplinaire actie toegepast op een personeelslid heeft de verwijdering uit zijn ambt van de betrokkene slechts tot gevolg vanaf de kennisgeving van de disciplinaire sanctie, ongeacht of een verhaal al dan niet werd ingediend door de betrokkene.

Art. 238. De strafrechtelijke actie in verband met de feiten die het voorwerp uitmaken van een disciplinaire procedure schort de disciplinaire procedure en de disciplinaire uitspraak op behalve in het geval van een duidelijk vastgesteld feit of indien de vastgestelde feiten verbonden aan de beroepsactiviteiten, door het personeelslid erkend werden.

Welke ook de uitslag van de strafrechtelijke actie moge zijn, de administratieve macht oordeelt over de toepassing van de disciplinaire sancties.

De overheid die voor tuchtmaatregelen zorgt, is echter in deze beoordeling gebonden door de werkelijkheid van de feiten definitief vastgesteld door de strafrechtelijke beslissing.

Afdeling 2. — De schrapping van de disciplinaire sancties

Art. 239. De disciplinaire sanctie wordt automatisch geschrapt na het beëindigen van een termijn van :

1. een jaar voor de aanmaning en de berisping;
2. drie jaar voor de afhouding op de wedde en de disciplinaire verplaatsing;
3. vijf jaar voor de disciplinaire schorsing;
4. zeven jaar voor het plaatsen in disciplinaire inactiviteit.

De termijn bedoeld in lid 1 begint naargelang het geval bij de uitspraak van de disciplinaire sanctie of bij het vervallen van de termijn bedoeld in artikel 228, § 3.

Onverminderd de uitvoering van de disciplinaire sanctie, heeft de schrapping tot gevolg dat er geen rekening meer kan gehouden worden met de geschrapte disciplinaire sanctie, onder andere voor de toegang tot een ambt van rang 2 of tot een electief ambt.

De geschrapte sanctie wordt verwijderd uit het dossier van het personeelslid.

HOOFDSTUK V. — De raad van beroep

Art. 240. Een raad van beroep van het hoger niet universitair officieel gesubsidieerd onderwijs wordt aangesteld door de Regering na het advies te hebben ingewonnen van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de groeperingen van het officieel gesubsidieerd onderwijs in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984.

De raad van beroep stelt haar huishoudelijk reglement op onder voorbehoud van goedkeuring door de Regering.

Art. 241. De raad van beroep behandelt :

- 1° verhalen die ingediend worden in verband met onverenigbaarheid;
- 2° verhalen ingediend tegen elk voorstel van disciplinaire sanctie;
- 3° de verhalen ingediend door de personeelsleden die tijdelijk aangesteld werden en ontslagen door een inrichtende macht in de artikelen 226 en 270 bedoelde gevallen.

Art. 242. De raad van beroep is samengesteld uit :

- 1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs;
- 2° een voorzitter gekozen onder de magistraten in actieve dienst of met pensioen;
- 3° een secretaris en twee adjunct-secretarissen.

De Regering bepaalt het aantal leden van de raad van beroep evenals de duur van hun mandaat, elke kamer omvat tenminste vier effectieve leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en vier effectieve leden die de personeelsleden vertegenwoordigen.

Voor elk effectief lid zijn er twee plaatsvervangers.

De effectieve en vervangende leden worden benoemd door de Regering op voorstel van de groeperingen bedoeld in artikel 240. Indien deze geen akkoord kunnen bereiken, gaat de Regering rechtstreeks over tot de benoemingen.

Art. 243. Zodra een zaak ingediend is, deelt de voorzitter de lijst van de effectieve en vervangende leden mee aan het personeelslid en aan de inrichtende macht. Binnen de tien dagen die volgen op de ontvangst van deze lijst, kunnen het personeelslid en de inrichtende macht de verwijdering vragen van ten hoogste drie leden. Ze kunnen echter onmogelijk tegelijkertijd de verwijdering vragen van een effectief lid en van zijn twee vervangers.

De voorzitters, vervangende voorzitters, de effectieve en vervangende leden mogen niet zetelen in zaken die hun echtgenoten aanbelangen of een familielid of verwant tot de vierde graad inbegrepen.

Elk lid dat weet dat het zou kunnen verworpen worden, wordt gevraagd zich te onthouden.

Een lid kan eveneens vragen om ontheven te worden indien hij meent een moreel belang in de zaak te hebben of als hij van mening is dat zijn onpartijdigheid in twijfel zou kunnen getrokken worden. De voorzitter beslist welk gevolg aan deze aanvraag zal gegeven worden. Hij kan een lid ook ambtshalve ontzetten voor dezelfde motieven.

Art. 244. De partijen worden samengeroepen door de voorzitter binnen de twintig dagen die volgen op de ontvangst van het verhaal en worden verhoord door de raad van beroep.

De termijn bedoeld in lid 1 wordt opgeschort tussen 15 juli en 15 augustus.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of door een verdediger gekozen onder het actief of gepensioneerd personeel van het officieel gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger van een representatieve organisatie van inrichtende machten, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de vertegenwoordigers van de inrichtende machten van het officieel gesubsidieerd onderwijs of door een afgevaardigde van een organisatie die de belangen van de inrichtende machten behartigt.

Indien de op normale manier opgeroepen partij of haar verdediger zich niet aanmeldt, dan doet de kamer een geldige uitspraak bij haar tweede zitting. Beide zittingen mogen met niet minder dan vijf dagen van elkaar verwijderd zijn.

Vooraleer te beraadslagen, mag de raad van beroep een aanvullend onderzoek bevelen en getuigen verhoren.

Art. 245. De raad van beroep kan geen uitspraak doen tenzij twee leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en twee leden die de personeelsleden vertegenwoordigen aanwezig zijn.

De leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en de leden die de personeelsleden vertegenwoordigen moeten gelijk in aantal zijn om deel te kunnen nemen aan de stemming. Indien nodig wordt de pariteit hersteld door verwijdering van een of twee leden door loting.

Indien het quorum bedoeld onder voorgaande lid 1 bereikt is, roept de voorzitter een nieuwe vergadering samen binnen de veertien dagen. Tijdens deze vergadering mag een beslissing genomen worden ongeacht het aantal aanwezige leden.

Het advies wordt gegeven na een geheime stemming bereikt met een meerderheid van stemmen van de aanwezige leden. De stemming is geheim. Blanco stemmen en onthoudingen komen niet in aanmerking als een stem. In geval van pariteit, beslist de voorzitter.

Het gemotiveerd advies van de raad van beroep wordt medegedeeld aan de partijen per aangetekend schrijven via de post binnen de vijf dagen die volgen op de vergadering tijdens welke het gegeven werd.

Art. 246. De werkingskosten van de raad van beroep zijn ten laste van de Franse Gemeenschap. De Regering bepaalt de vergoedingen waar de voorzitters en de vervangende voorzitters recht op hebben.

HOOFDSTUK VI. — *De paritaire commissies*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 247. Na het advies te hebben ingewonnen van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de groeperingen van de personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984, stelt de Regering aan :

1° een centraal paritair comité waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt tot het officieel gesubsidieerd niet universitair hoger onderwijs;

2° plaatselijke paritaire commissies waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt tot eenzelfde inrichtende macht. Na het advies van de plaatselijke paritaire commissie opgericht op basis van het decreet van 6 juni 1994, kan de inrichtende macht aan de Regering voorstellen een plaatselijke specifieke paritaire commissie op te richten waarvan de bevoegdheid zich zou uitstrekken tot het universitair hoger onderwijs van de inrichtende macht.

Het besluit van de Regering dat een paritaire commissie aanstelt preciseert er de bevoegdheid van.

Art. 248. De beslissingen van de paritaire commissie bedoeld in artikel 247 lid 1, 1° mogen op haar aanvraag een dwingend karakter krijgen per Regeringsbesluit.

Indien de Regering meent aan deze aanvraag geen gevolg te kunnen geven, deelt ze de redenen hiervoor mede aan de commissie.

Art. 249. De aanvullende regels opgesteld door de plaatselijke paritaire commissies mogen niet afwijken van de regels van dit decreet noch van de aanvullende regels die door de centrale paritaire commissie werden vastgesteld en door besluit van de Regering bindend gemaakt. De door de lokale paritaire commissies genomen regelingen mogen pas bindend gemaakt worden wanneer ze goedgekeurd worden na beraadslaging van de gemeenteraad of van de bestendige deputatie volgens het geval en na beraadslaging van de raad van bestuur in het geval van de Hogeschool "Lucia de Brouckère".

Afdeling 2. — De centrale paritaire commissie

Art. 250. Het algemeen reglement van de paritaire commissie wordt opgesteld door de Regering.

De commissie stelt haar huishoudelijk reglement op, onder voorbehoud van goedkeuring door de Regering.

Art. 251. De paritaire commissie is samengesteld uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden.

2° een voorzitter en een vice-voorzitter;

3° referendarissen die als taak hebben de commissie raad te geven;

4° een secretaris en een adjunct-secretaris.

Het aantal leden van elke paritaire commissie, evenals de duur van hun mandaat worden bepaald door een Regeringsbesluit.

De voorzitter, de vice-voorzitter, de referendarissen en de adjunct-secretaris zijn niet stemgerechtigd;

De commissie omvat tenminste zes effectieve leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en zes effectieve leden die het personeel vertegenwoordigen.

De vertegenwoordigers van de inrichtende machten en de vertegenwoordigers van de personeelsleden mogen zich laten vergezellen door technische adviseurs waarvan het maximum aantal bepaald zal worden in het huishoudelijk reglement bedoeld in artikel 172.

Art. 252. De effectieve en vervangende leden van de commissie worden benoemd door de Regering op voorstel van de groeperingen waarvan sprake in artikel 274. Bij gebrek aan een akkoord tussen deze groeperingen, bepaalt de Regering het aantal mandaten die aan elk van hun toegewezen worden.

De voorzitters en vice-voorzitters worden gekozen door de Regering onder de personen die een onafhankelijke positie innemen in verband met de belangen waar de commissie mogelijk over te debatteren heeft.

De referendarissen, secretarissen en adjunct-secretarissen worden door de Regering benoemd.

De uitoefening van de functies van voorzitter en vice-voorzitter zijn onverenigbaar met de uitoefening van een parlementair mandaat.

Art. 253. De paritaire commissies hebben voornamelijk tot taak :

1° te beraadslagen over de algemene arbeidsvoorwaarden;

2° voor de personeelsleden aanvullende regels op te stellen bij de statutaire bepalingen van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

3° adviezen te geven op alle zaken in verband met de organisatie, de verdediging en de promotie van het officieel gesubsidieerd niet universitair hoger onderwijs.

Art. 254. De beslissingen van de paritaire commissie worden genomen met eenparigheid van stemmen, indien de meerderheid van de leden zich in elke groep bevindt.

Indien de eenparigheid echter niet kan bereikt worden, of indien de de meerderheid niet aanwezig is binnen elke groep, dan wordt een nieuwe vergadering van de commissie gehouden binnen de veertien dagen.

In dat geval worden de beslissingen geldig genomen op voorwaarde dat ze de tweederde van de stemmen behalen uitgedrukt door de leden die aanwezig zijn binnen elke groep.

Voor de toepassing van lid 1 tot lid 3, komen de blanco stemmen en de onthoudingen niet in aanmerking als geldige stemmen.

Afdeling 3. — De plaatselijke paritaire commissies

Art. 255. Het algemeen reglement van de plaatselijke paritaire commissies wordt opgesteld door een Regeringsbesluit.

Elke commissie stelt haar huishoudelijk reglement op.

Art. 256. De plaatselijke paritaire commissies zijn samengesteld uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende macht en van de personeelsleden;

2° een voorzitter en een vice-voorzitter.

De samenstelling en de werkwijze van deze commissies wordt bepaald door de Regering.

In het provinciaal onderwijs, wordt het voorzitterschap van deze commissies waargenomen door de afgevaardigde van de bestendige deputatie van de provinciale raad. In het gemeentelijk onderwijs, wordt het waargenomen door de burgemeester of door zijn afgevaardigde.

Voor de hogeschool « Lucia de Brouckère », wordt ze waargenomen door de voorzitter van de raad van bestuur of door zijn afgevaardigde.

De vice-voorzitter wordt gekozen onder de vertegenwoordigers van de personeelsleden.

Art. 257. De plaatselijke paritaire commissies hebben voornamelijk tot taak, elk in hun toepassingsfeer :

1° te beraadslagen over de algemene arbeidsvoorwaarden;

2° voor de personeelsleden aanvullende regels op te stellen bij de bepalingen van dit decreet en van zijn uitvoeringsbesluiten en bij de aanvullende regels bepaald door de centrale paritaire commissie en die een dwingend karakter toebedeeld werden door de Regering;

3° een advies te geven aan de inrichtende machten in verband met de statutaire bewerkingen;

4° een advies te geven over alle zaken die verband houden met de organisatie, de verdediging en de promotie van het officieel onderwijs.

Art. 258. De beslissingen van de paritaire commissies worden genomen met eenparigheid van stemmen, indien de meerderheid van de leden zich in elke groep bevindt.

Indien de eenparigheid echter niet kan bereikt worden, of indien de de meerderheid niet aanwezig is binnen elke groep, dan wordt een nieuwe vergadering van de commissie gehouden binnen de veertien dagen.

In dat geval worden de beslissingen geldig genomen op voorwaarde dat ze de tweederde van de stemmen behalen uitgedrukt door de leden die aanwezig zijn binnen elke groep.

Voor de toepassing van lid 1 tot lid 3, komen de blanco stemmen en de onthoudingen niet in aanmerking als geldige stemmen.

Afdeling 4. — De controle op en de goedkeuring van de beslissingen met een dwingend karakter

Over de controle en de bekrachtiging van de maatregelen die een dwingend karakter toebedeeld kregen

Art. 259. § 1. De uitvoering van dwingend geworden beslissingen overeenkomstig artikel 248 wordt gecontroleerd onverminderd de taken die tot de bevoegdheden horen van officieren van de gerechtelijke politie, door personeelsleden aangewezen door de Regering.

§ 2. In geval van inbreuk, stellen de personeelsleden vermeld in lid § 1 proces-verbalen op die zij overmaken aan de bevoegde Procureur des Konings en een kopie ervan wordt verzonden aan de overtreder per aangetekend schrijven via de post binnen de acht dagen, het geheel op straf van nietigverklaring.

§ 3. De personeelsleden vermeld in lid 1 gaan binnen, daarbij het woningsrecht eerbiedigend zoals bedoeld in artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, in de lokalen waar de personeelsleden hun taken uitvoeren.

De directeurs-voorzitters, evenals de leden van het administratief personeel zijn verplicht hun de inlichtingen te verschaffen die zij nodig hebben om zich van hun taak te kwijten.

§ 4. Elke inbreuk op de beslissingen die een dwingend karakter kregen, overeenkomstig artikel 248, wordt bestraft met een boete van 100 tot 100.000 frank. De boete wordt zoveel keer opgelopen als er personen zijn, tewerkgesteld in overtreding van de vermelde beslissingen, zonder dat het totaal van de boeten 200.000 frank mag overschrijden.

Deze boetes voorzien in het vorige lid zijn toepasselijk op elk personeelslid dat dezelfde bepalingen overtreedt.

§ 5. De inrichtende machten en de directeurs-voorzitters, evenals het bestuurs- en onderwijzend personeel die de controle georganiseerd krachtens dit decreet belemmerd hebben, worden bestraft met een boete van 26 tot 100 frank, onverminderd de toepassing indien nodig, van de straffen uitgevaardigd door de artikelen 296 t/m 274 van het Strafwetboek.

§ 6. Wordt bestraft met een boete van 100 tot 100.000 frank, iedereen die met de bedoeling te bedriegen, onjuiste verklaringen aflegt tijdens de onderzoeken die door de controledienst uitgevoerd worden.

§ 7. De inrichtende machten zijn burgerlijk verantwoordelijk voor het betalen van de boetes die ten laste van hun directeurs-voorzitters werden uitgesproken.

HOOFDSTUK VII. — *De preventieve schorsing*

Art. 260. § 1. Als het belang van de dienst of van het onderwijs het vereist, kan het personeelslid dat definitief benoemd werd preventief geschorst worden :

- 1° indien hij het voorwerp uitmaakt van gerechtelijke vervolgingen;
- 2° zodra een disciplinaire procedure tegen hem werd begonnen door de inrichtende macht;
- 3° indien hij een verhaal indient tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. De preventieve schorsing beschreven door dit hoofdstuk is een zuiver administratieve maatregel die geen karakter van een sanctie heeft.

Ze wordt uitgesproken door de inrichtende macht en wordt speciaal gemotiveerd.

Tijdens de preventieve schorsing, blijft het personeelslid in de administratieve stand van de actieve dienst.

§ 3. De inrichtende macht die de bedoeling heeft een maatregel van preventieve schorsing toe te passen op een personeelslid, deelt hem deze bedoeling mee daarbij zijn motieven vermeldend, per aangetekend schrijven via de post met ontvangstbewijs. Deze brief bevat een uitnodiging voor de betrokkene om te verschijnen voor een of meerdere afgevaardigden van de inrichtende macht op een datum die op minder dan veertien dagen moet volgen op de verzendingsdatum van het aangetekend schrijven.

Het personeelslid wordt ontlast van zijn bevoegdheden vanaf ontvangst van het aangetekend schrijven waarvan sprake hiervoor.

Deze laatste kan echter onmiddellijk uit zijn functies ontheven worden indien de feiten duidelijk zijn of indien de feiten die hem verweten worden van een danig ernstige aard zijn dat het wenselijk is in het belang van het onderwijs dat het personeelslid niet meer aanwezig zou zijn in de hogeschool.

Het personeelslid kan zich bij dit verhoor laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de leden van het officieel gesubsidieerd onderwijs in actieve dienst of met pensioen of door een afgevaardigde van een representatieve syndicale organisatie, in de betekenis van de wet van 19 december 1974 en van het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag voorzien voor het verhoor en zelfs indien de betrokkene niet persoonlijk noch zijn vertegenwoordiger werden verhoord, deelt de inrichtende macht haar definitieve beslissing mee aan het betrokken personeelslid.

§ 4. De preventieve schorsing heeft tot gevolg dat ze een personeelslid uit zijn ambt verwijdert. Ze mag de duur van een jaar niet overschrijden en vervalt na zes maanden als de inrichtende macht geen voorstel voor een disciplinaire sanctie heeft geformuleerd binnen deze termijn.

Daarenboven moet de maatregel van preventieve schorsing het voorwerp uitmaken van een geschreven bevestiging door de inrichtende macht om de drie maanden vanaf haar inwerkingtreding.

Deze bevestiging wordt medegedeeld per aangetekend schrijven.

Bij gebrek aan een bevestiging van de preventieve schorsing binnen de vereiste termijn, mag het betrokken personeelslid zijn ambt weer opnemen nadat hij hiervan de inrichtende macht op de hoogte heeft gebracht per aangetekend schrijven tenminste tien werkdagen voor de effectieve hervatting van het werk.

Na ontvangst van deze mededeling, kan de inrichtende macht het behoud van de preventieve schorsing bevestigen volgens de hiervoor beschreven procedure.

Met uitzondering van leden 1 en 2, wanneer het personeelslid het voorwerp uitmaakt van gerechtelijke vervolgingen of indien hij een verhaal indiende tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid, dan kan de preventieve schorsing verlengd worden tot op het eind van de procedures.

Art. 261. Het brutoloon van elk personeelslid dat preventief geschorst wordt en het voorwerp uitmaakt van gerechtelijke vervolgingen of van een disciplinaire actie omwille van een zware fout, waarvoor er hetzij een duidelijk vergrijp vastgesteld werd hetzij ernstige aanwijzingen van schuld, wordt met de helft verminderd, behalve tegenstrijdige beslissing van de Regering.

Deze vermindering mag niet tot gevolg hebben dat dit loon daalt tot een bedrag dat lager is dan de werkloosheidtoelage waar het betrokken personeelslid recht zou op hebben indien hij kon genieten van het regime van de sociale zekerheid van de bezoldigde werknemers.

Art. 262. § 1. De maatregel voor vermindering van het loon wordt ingetrokken tegelijkertijd met het einde van de preventieve schorsing behalve als de beslissing in verband met de disciplinaire actie leidt tot een disciplinaire schorsing, tot een plaatsing in disciplinaire inactiviteit, tot een ontslag van ambtswege of een ontheffing of indien de beslissing genomen ingevolge het verhaal bepaald in artikel 260, § 1, 3° een definitieve stopzetting van het ambt tot gevolg heeft.

Indien de vermindering van het loon ingetrokken wordt, dan krijgt het personeelslid dat er het voorwerp van was, de aanvullende weddetoelage die betrekking heeft op de schorsingsperiode.

§ 2. De bedragen geïnd door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing blijven hem verworven.

Art. 263. De Regering wordt van de preventieve schorsing op de hoogte gebracht teneinde voor de onmiddellijke uitvoering van deze maatregel te zorgen.

HOOFDSTUK VIII. — *Het neerleggen van het ambt*

Afdeling 1. — De personeelsleden die tijdelijk aangesteld werden voor een bepaalde tijd

Art. 264. De personeelsleden die tijdelijk aangesteld werden voor een bepaalde tijd worden ambtshalve en zonder vooropzeg uit hun ambt ontzet :

1° indien hun tijdelijke aanstelling niet op onregelmatige manier gebeurde, voor zover deze onregelmatigheid niet begaan werd door de inrichtende macht;

2° indien ze niet langer aan volgende voorwaarden voldoen :

a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;

c) aan de militiewetten voldoen;

3° indien na een veroorloofde afwezigheid ze zonder geldige reden verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien er permanente toestand van arbeidsongeschiktheid vastgesteld werd erkend overeenkomstig de wet of het reglement, die hun niet toelaat hun ambt degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° op het eind van de termijn vermeld in de aanstellingsacte en ten laatste op de laatste dag van het academiejaar tijdens welk de aanstelling werd gedaan;

9° om de toewijzing mogelijk te maken aan een personeelslid van dezelfde hogeschool dat vast benoemd of tijdelijk aangesteld werd voor onbepaalde duur, van een volledige of gedeeltelijke opdracht;

10° op het ogenblik van de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt, in het geval van een aanstelling zoals bedoeld in artikel 210, § 1;

11° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel verhaal bedoeld in artikel 206 werd ingediend of indien het personeelslid weigert na uitputting van de procedure, een eind te maken aan zijn onverenigbare bezigheid;

12° vanaf de ontvangst van het advies van de administratieve gezondheidsdienst die het tijdelijk personeelslid definitief ongeschikt verklaart;

13° in het geval van een definitieve benoeming in een functie a rato van de uren die het voorwerp van deze benoeming uitmaken, met een maximum van een volledig ambt;

14° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een welbepaald ambt en te begeben cursussen, wanneer dit ambt bekleed wordt door een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor een bepaalde duur.

Art. 265. § 1. De inrichtende macht kan elk personeelslid ontslaan dat tijdelijk aangeworven is zonder vooropzeg omwille van een zware fout.

Wordt beschouwd als een zware fout, elke tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen het personeelslid en zijn inrichtende macht onmiddellijk en definitief onmogelijk zou maken.

§ 2. Vanaf het ogenblik waarop de inrichtende macht op de hoogte is van de elementen die op een zware fout zouden kunnen wijzen, roept ze per aangetekend schrijven via de post het personeelslid op voor een verhoor dat plaatsvindt ten vroegste vijf dagen en ten laatste tien dagen na het versturen van de oproeping. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

§ 3. Indien de inrichtende macht van mening is dat er voldoende elementen zijn die wijzen op een zware fout, dan kan ze overgaan tot het ontslag binnen de drie dagen die volgen op de datum van het verhoor.

Het ontslag wordt vergezeld van het bewijs van de echtheid van de verweten feiten.

Het wordt aan het personeelslid medegedeeld hetzij per deurwaardersexploot hetzij per aangetekende brief via de post, die van kracht is op de derde werkdag na de datum waarop hij verzonden werd.

§ 4. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of een verdediger gekozen onder de actieve of gepensioneerde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs of door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie.

Art. 266. De inrichtende macht kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor een bepaalde duur mits een vooropzeg van twee weken, ontslaan.

Het personeelslid wordt vooraf verhoord door de inrichtende macht binnen een termijn van vijf werkdagen die ingaat vanaf zijn oproeping per aangetekend schrijven via de post. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid zich niet aanmeldt op het verhoor.

Op straffe van nietigheid moet dit ontslag gemotiveerd zijn.

Het tijdelijk personeelslid dat zijn vooropzeg heeft gekregen kan binnen de tien dagen die volgen op de kennisgeving van de vooropzeg een verhaal indienen bij de raad van beroep tegen de beslissing van ontslag.

Het verhaal is niet opschortend.

De raad van beroep maakt een advies over aan de inrichtende macht binnen een termijn van ten hoogste een maand na de ontvangstdatum van het bezwaar.

De beslissing wordt genomen door de inrichtende macht binnen de dertig dagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.

Art. 267. Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor een bepaalde tijd mag zijn ambt vrijwillig staken, mits een vooropzeg van twee weken.

Het personeelslid deelt dit mede aan de inrichtende macht per aangetekend schrijven via de post met uitwerking op de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum en informeert de directeur-voorzitter van de hogeschool van zijn beslissing.

Afdeling 2. — De personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor onbepaalde tijd

Art. 268. De personeelsleden tijdelijk aangesteld voor onbepaalde tijd worden van ambtswege uit hun functies ontzet zonder vooropzeg :

1° indien ze niet op een regelmatige wijze tijdelijk aangesteld werden voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de inrichtende macht;

2° indien de personeelsleden niet langer voldoen aan volgende voorwaarden :

a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;

c) aan de militiewetten voldoen;

3° indien ze na een veroorloofde afwezigheid zonder geldige reden verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien zij zich in een erkende toestand van permanente arbeidsongeschiktheid bevinden, overeenkomstig de wet of het reglement die hun niet toelaat hun ambt degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° om de toewijzing mogelijk te maken aan een personeelslid van dezelfde hogeschool dat definitief werd benoemd van een volledige of gedeeltelijke opdracht. In dat geval, verliest het personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor onbepaalde duur en dat het kleinste aantal jaren dienst telt zoals bedoeld in artikel 223 voor het bedoelde ambt en de te begeven cursussen, zijn betrekking.

9° om de toewijzing toe te laten aan een personeelslid van dezelfde hogeschool tijdelijk aangesteld voor onbepaalde duur, van een volledige of gedeeltelijke opdracht. In dat geval verliest het personeelslid dat de kleinste dienstanciënniteit telt zoals bedoeld in artikel 223 zijn betrekking, voor het bedoelde ambt en de te begeven cursussen.

10° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel verhaal bedoeld in artikel 206 werd ingediend of indien het personeelslid weigert na uitputting van de procedure van een eind te maken aan de onverenigbare bezigheid;

11° vanaf de ontvangst van het advies van de administratieve gezondheidsdienst dat het tijdelijk personeelslid definitief ongeschikt verklaart;

12° in het geval van een definitieve benoeming in een ambt a rato van de uren die het voorwerp van deze benoeming uitmaken, met een maximum van een volledig ambt;

13° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een welbepaald ambt en te begeven cursussen, wanneer dit ambt bekleed wordt door een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor onbepaalde duur.

Art. 269. § 1. De inrichtende macht kan elk personeelslid ontslaan dat tijdelijk aangeworven is voor onbepaalde duur zonder vooropzeg omwille van een zware fout.

Wordt beschouwd als een zware fout, elke tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen het personeelslid en de inrichtende macht onmiddellijk en definitief onmogelijk zou maken.

§ 2. Vanaf het ogenblik waarop ze op de hoogte is van de elementen die op een zware fout zouden kunnen wijzen, roept de inrichtende macht per aangetekend schrijven via de post het personeelslid op voor een verhoor dat plaatsvindt ten vroegste vijf dagen en ten laatste tien dagen na het versturen van de oproeping. De procedure wordt voortgezet indien het personeelslid niet verschijnt voor het verhoor.

§ 3. Indien de inrichtende macht van mening is dat er voldoende elementen zijn die wijzen op een zware fout, dan kan ze overgaan tot het ontslag binnen de drie dagen die volgen op de datum van het verhoor.

Het ontslag wordt vergezeld van het bewijs van de echtheid van de verweten feiten.

Het wordt aan het personeelslid medegedeeld hetzij per deurwaardersexploot hetzij per aangetekende brief via de post, met uitwerking op de derde werkdag na de datum waarop hij verzonden werd.

§ 4. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het onderwijs van het officieel gesubsidieerd onderwijs die in actieve dienst of gepensioneerd zijn of door een vertegenwoordiger van een representatieve syndicale organisatie.

Art. 270. In het geval van een ontslag van een personeelslid tijdelijk aangesteld voor onbepaalde duur, is de procedure bedoeld in artikel 266 van toepassing, met uitzondering van de duur van de vooropzeg die van ten minste drie maanden is en het advies van de raad van beroep dat in dit geval bindend is voor de inrichtende macht.

De vooropzegtermijn wordt met drie maanden ten minste verlengd bij elke aanvang van een nieuwe aanstellingsperiode van vijf jaar.

Art. 271. Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld werd voor onbepaalde tijd kan zijn ambt vrijwillig staken, mits een vooropzeg van veertien dagen.

Het personeelslid deelt dit mede aan de inrichtende macht per aangetekend schrijven via de post met uitwerking op de derde werkdag volgend op de verzendingsdatum en informeert de directeur-voorzitter van de hogeschool van zijn beslissing.

Afdeling 3. — De personeelsleden die definitief benoemd werden

Art. 272. De personeelsleden die op regelmatige wijze definitief benoemd werden worden ambtshalve en zonder vooropzeg uit hun ambt ontzet :

1° indien ze niet op een regelmatige wijze vast benoemd werden voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de inrichtende macht. De personeelsleden behouden de verworven rechten die verbonden zijn aan hun vorige regelmatige situatie;

2° indien ze niet langer voldoen aan volgende voorwaarden :

- a) staatsburger zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;
- b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- c) aan de militiewetten voldoen;

3° indien ze na een veroorloofde afwezigheid zonder geldige redenen verwaarlozen hun dienst te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° indien ze zonder geldige reden hun betrekking verlaten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien ze zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien er een toestand werd vastgesteld van permanente arbeidsongeschiktheid overeenkomstig de wet of het reglement die hun niet toelaat hun ambt degelijk uit te oefenen;

7° indien ze de normale pensioenleeftijd bereikt hebben;

8° in geval van disciplinaire sancties van ontslag van ambtswege en ontheffing;

9° indien ze na uitputting van de procedure weigeren een eind te maken aan een bezigheid die onverenigbaar is met de hoedanigheid van personeelslid van een hogeschool van het officieel gesubsidieerd onderwijs;

10° indien ze zonder geldige reden weigeren een nieuwe functie te bekleden als gevolg van een verandering van aanstelling of van een mutatie;

11° indien ze zonder geldige reden de toegewezen uren weigeren krachtens artikel 220, lid 2;

12° indien ze gepensioneerd worden omwille van een definitieve lichamelijke ongeschiktheid;

13° in het geval van een definitieve benoeming in een ander ambt a rato van de uren die het voorwerp uitmaken van deze nieuwe benoeming, met een maximum van een volledig ambt;

14° in het geval van de afschaffing van de enige betrekking binnen de hogeschool in een welbepaald ambt en de te begeven cursussen, wanneer dit ambt bekleed wordt door een personeelslid dat definitief benoemd werd en een nevenambt uitoefent.

Wanneer de definitieve onderbreking van het ambt tot de toepassing leidt van artikel 10 van de wet van 20 juli 1991, stort de Regering aan het Nationaal Instituut voor de Sociale Zekerheid de bijdragen bepaald in dit artikel.

Art. 273. In geval van vrijwillig ontslag, mag het personeelslid zijn dienst niet verlaten zonder voorafgaandelijke toelating of na een vooropzeg van veertien dagen. Deze vooropzeg wordt aan de inrichtende macht medegedeeld per aangetekend schrijven via de post, met uitwerking op de derde werkdag volgend op zijn verzendingsdatum. Het personeelslid informeert de directeur-voorzitter van de hogeschool van zijn beslissing.

HOOFDSTUK IX. — De onaanvechtbaarheid van de clausules die in strijd zijn met het statuut

Art. 274. Elke bepaling die voorkomt in een aanstellingsacte, in een benoemingsacte of in een arbeidsreglement en die in strijd is met de dwingende wettelijke bepalingen onder andere van de artikelen 12bis, § 1, en 45 van de wet van 29 mei 1959, in dit decreet of met de aanvullende regels bepaald door de bevoegde paritaire commissies, is onaanvechtbaar.

TITEL V. — Wijzigings-, opheffings-, overgangs- en slotbepalingen

Afdeling 1. — Wijzigingsbepalingen

Art. 275. Artikel 2, enig lid van het decreet van 25 juli 1996 wordt als volgt aangevuld :

« 12° Werkelijk gepresteerde diensten : diensten gepresteerd door het personeelslid in zijn hoofdamt terwijl hij zich in de administratieve of dienstposities bevindt, in actieve dienst of in terbeschikkingstelling is wegens ontstentenis van betrekking. »

Art. 276. Artikel 7, § 1 van hetzelfde decreet wordt aangevuld met het volgende lid :

« In afwijking van leden 3 en 5, mogen de opdrachten van hoogleraar, hoofd van het studie bureau, categoriële directeur en directeur-voorzitter van ambtswege verminderd worden indien deze personeelsleden ambtshalve op politiek verlof gesteld worden, waarbij de bepalingen in verband met dit verlof in acht genomen worden. »

Art. 277. Artikel 8, lid 1 van hetzelfde decreet wordt vervangen door volgend lid :

« In de hogescholen van de Franse Gemeenschap, bepaalt de beheerraad elke betrekking die ze wenst vervuld te zien en de Regering verklaart ze vacant.

In de vrije gesubsidieerde hogescholen, bepaalt de inrichtende macht elke betrekking die ze vervuld wenst te zien en verklaart ze vacant.

In de officiële gesubsidieerde hogescholen, bepaalt de inrichtende macht elke betrekking die ze vervuld wenst te zien en verklaart ze vacant. »

In artikel 8, lid 2 van hetzelfde decreet, worden de woorden « in een vacante betrekking van een ambt van rang 1 » ingevoegd na de woorden « de tijdelijke aanstelling of aanwerving ».

Art. 278. Artikel 9, lid 1 van hetzelfde decreet wordt als volgt aangevuld : « of aan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld of aangeworven werd voor onbepaalde duur ».

Art. 279. In artikel 10, lid 1 van hetzelfde decreet, worden de woorden « Voor elke vacant verklaarde betrekking volgens de procedure bedoeld in artikel 8 » ingevoegd voor de woorden « De voorlopige aanstellingen of aanwervingen worden gedaan door de inrichtende macht ».

Artikel 10, lid 2 van hetzelfde decreet wordt aangevuld als volgt : « voor zover het personeelslid een hoofdambt bekleedt ».

Art. 280. Artikel 11, lid 1, 4° van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 4° a) indien het gaat om een aanstelling of aanwerving voor onbepaalde duur, dan bij het opnemen van het ambt een medisch getuigschrift overhandigen dat minder dan zes maand oud is, bevestigend dat de kandidaat zich in de gezondheidstoestand bevindt waardoor hij de gezondheid van de studenten of die van overige personeelsleden niet in het gedrang kan brengen;

b) indien het gaat om een aanstelling of aanwerving voor onbepaalde duur, voldaan hebben aan een medisch onderzoek dat de door de Regering vastgestelde lichamelijke geschiktheid verifieert. »

Art. 281. Artikel 12, § 1 van hetzelfde decreet wordt als volgt aangevuld :

« 11° de leeftijdsgrens van vijftig jaar niet overschreden hebben, behalve vrijstelling verleend door de Regering. Indien nodig kan deze leeftijdsgrens opgetrokken worden met het aantal jaren dat de betrokkene kan laten gelden voor het openen op een recht op pensioen ten laste van de Openbare Schatkist. »

In artikel 12, § 2 van hetzelfde decreet, worden de woorden « en op vrijwillige basis, tegengesteld, » vervangen door de woorden « en omgekeerd op vrijwillige basis. »

Art. 282. In artikel 13, § 1 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) 1. wordt aangevuld als volgt : « c) het ambt waarnemen bedoeld onder a) als hoofdambt »;

b) 2. wordt aangevuld als volgt : « c) het ambt waarnemen bedoeld onder a) als hoofdambt ».

c) 3. wordt aangevuld als volgt : c) het ambt waarnemen bedoeld onder a) als hoofdambt ».

In artikel 13, § 2 van hetzelfde decreet, worden de woorden « en op vrijwillige basis, tegengesteld, » vervangen door de woorden « en omgekeerd op vrijwillige basis. »

Art. 283. Artikel 14 van hetzelfde decreet wordt vervangen door volgende bepaling :

« Artikel 14. - De anciënniteit in de dienst bedoeld in artikel 13 wordt op de volgende manier berekend :

1° de effectieve diensten verleend in vast dienstverband in het betrokken ambt in een ambt met volledige prestaties, worden berekend per kalendermaand, indien ze de hele maand niet bestrijken, komen ze niet in aanmerking;

2° de effectieve diensten gepresteerd in een ambt met onvolledige prestaties die tenminste de helft van het aantal uren bedragen, worden in aanmerking genomen evenals de diensten verleend in een ambt met volledige prestaties;

3° het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige prestaties die dit aantal uren niet bedragen wordt met de helft verminderd;

4° dertig dagen vormen een maand;

5° de duur van de effectieve diensten verleend in een of meer ambten met volledige of onvolledige prestaties gelijktijdig uitgeoefend, mag nooit de duur overschrijden van de diensten verleend in een ambt met volledige prestaties uitgeoefend tijdens dezelfde periode;

6° de duur van de effectieve diensten verleend die het personeelslid telt, mag nooit twaalf maanden van een kalenderjaar overschrijden;

7° het zwangerschapsverlof, het onthaalverlof bij een adoptie of een officieus voogdijschap worden in aanmerking genomen voor de berekening van de dienstanciënniteit. »

Art. 284. Artikel 16 van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 16. - De in artikel 15 bedoelde dienstanciënniteit wordt berekend op de volgende manier :

1° alle werkelijke diensten verleend in tijdelijk verband in een of meer ambten bepaald onder artikel 15 worden in aanmerking genomen voor een anciënniteit die gelijk is aan het aantal dagen geteld vanaf het begin tot aan het eind van de gepresteerde diensten;

2° de werkelijke diensten verleend in vast dienstverband, in dezelfde ambten met volledige prestaties, worden geteld per kalendermaand, indien ze de volledige maand niet bestrijken, komen ze niet in aanmerking;

3° de werkelijke diensten verleend in dezelfde ambten met onvolledige prestaties, die tenminste de helft van het aantal uren tellen vereist voor het ambt met volledige prestaties, worden in aanmerking genomen op dezelfde manier als de diensten verleend in een ambt met volledige prestaties;

4° het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige prestaties die dit aantal uren niet bedragen, wordt met de helft verminderd;

5° dertig dagen vormen een maand;

6° de duur van de werkelijke diensten verleend in een of meer ambten met volledige of onvolledige prestaties tegelijkertijd uitgeoefend, mag nooit de duur overschrijden van de diensten verleend in een ambt met volledige prestaties uitgeoefend gedurende dezelfde periode;

7° de duur van de werkelijke diensten die het personeelslid telt, mag nooit twaalf maanden van een kalenderjaar overschrijden;

8° het zwangerschapsverlof, het onthaalverlof met het oog op een adoptie en het officieus voogdijschap worden in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit in de dienst. »

Art. 285. In artikel 27, § 1, lid 1 van hetzelfde decreet, worden de woorden « in hoofdambt » ingevoegd tussen de woorden « Wanneer een lid van het personeel » en de woorden « binnen de hogeschool niet meer het aantal uren presteert dat overeenstemt met het aantal uren dat hij presteerde op het ogenblik van zijn benoeming of van zijn definitieve aanwerving, dan wordt hij in gedeeltelijk opdrachtsverlies verklaard ».

Art. 286. Artikel 27, § 2, lid 1 van hetzelfde decreet wordt vervangen door het volgende lid :

« Rekening houdend met de artikelen 35 tot 38, 138 tot 141 en 220 tot 223 van het decreet van... 1997, tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en het onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde hogescholen, wanneer de betrekking van een personeelslid dat benoemd werd of definitief aangeworven in zijn hoofdamt afgeschaft wordt, dan wordt hij ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. »

Art. 287. Artikel 27, § 2 van hetzelfde decreet wordt aangevuld met het volgende lid :

« Voor de toepassing van deze paragraaf, verstaat men onder dienstjaren, de jaren die in aanmerking komen voor het berekenen van het rustpensioen. »

Art. 288. In artikel 27, § 4, lid 1 van hetzelfde decreet, worden de woorden « verder » en « tenslotte » geschrapt.

Artikel 27, § 4, lid 2 van hetzelfde decreet wordt vervangen door het volgende lid :

« De verandering van voorlopige aanstelling kan slechts gebeuren, naargelang van het geval, met het akkoord van de inrichtende machten, de raden van bestuur, of de beheersorganen van de betrokken hogescholen. De verandering van voorlopige aanstelling schorst de ter beschikkingstelling bij gebrek aan betrekking. »

In artikel 27, § 4, lid 3 van hetzelfde decreet, worden de woorden « In het tegengestelde geval, dan wordt het betrokken personeelslid weer opgenomen in de hogeschool waar hij ter beschikking werd gesteld bij gebrek aan betrekking » vervangen door de woorden : « Indien na dit eerste jaar de voorlopige verandering van aanstelling niet definitief werd gemaakt, dan wordt ze voortgezet onder voorbehoud van het jaarlijks akkoord, naargelang van het geval, van de inrichtende machten, van de raden van bestuur of van de beheersorganen van beide betrokken hogescholen. In geval van onenigheid, wordt het betrokken personeelslid weer opgenomen in de hogeschool waar hij ter beschikking werd gesteld bij gebrek aan betrekking. »

Art. 289. In artikel 28, lid 1 van hetzelfde decreet, worden de woorden « en onverminderd de bepalingen in verband met de oppolitiekverlofstelling van aanbieding » ingevoegd tussen de woorden « onverminderd de bepalingen voorzien in hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsstoelagen aan het personeel van het onderwijs en van de psychomedische centra » en de woorden « geen enkele betrekking van de categorie van het opvoedend hulppersoneel zoals bepaald in artikel 7 van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 2 oktober 1968, tot vaststelling en rangschikking van de ambten der leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel bij de inrichtingen voor kleuteronderwijs, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en hoger niet universitair onderwijs van de Franse Gemeenschap en van de ambten der leden van de inspectiedienst belast met het toezicht op deze inrichtingen, mag aanleiding geven tot een tijdelijke aanstelling of aanwerving. »

Art. 290. In artikel 29, lid 2 van hetzelfde decreet, worden de woorden « artikel 3 » vervangen door de woorden « de artikelen 3 en 18 ».

Art. 291. Een tweede paragraaf, als volgt opgesteld, wordt bij artikel 62 van het decreet van 25 juli 1996 gevoegd :

« Bij wijze van uitzondering en in afwijking van artikel 10, § van de wet van 7 juli 1970 met betrekking op de algemene structuur van het hoger onderwijs en op artikel 31 van het decreet van 9 september 1996 betreffende de financiering van de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde hogescholen, kunnen de personeelsleden die voor het in werking treden van dit decreet een betrekking uitoefenen in een selectieambt van onderdirecteur of in een bevorderingsambt van directeur in het gesubsidieerd officieel onderwijs van het korte type, definitief benoemd worden vooraleer dit decreet van kracht is, op voorwaarde dat ze op de datum van de benoeming voldoen aan de bepalingen van artikel 40 van het decreet van 6 juni 1994, met uitzondering van 5° en 6° of aan de bepalingen van artikel 49 van het decreet van 6 juni 1994, met uitzondering van 4° en 5°.

In afwijking van de artikelen 37, lid 1 en 45, lid 1, van het decreet van 6 juni 1994, kunnen de hierboven bedoelde personeelsleden definitief benoemd worden ten laatste op de datum waarop in het overwogen geval, de betrekking vrij zou komen. Deze mogelijkheid vervalt in elk geval op 15 september 2001. »

Art. 292. Een artikel 62bis, opgesteld als volgt, wordt bij het decreet van 25 juli 1996 gevoegd :

« Artikel 62bis. - Bij wijze van uitzondering en in afwijking van artikel 31 van het decreet van 9 september 1996 betreffende de financiering van de door de Franse Gemeenschap ingerichte en gesubsidieerde hogescholen, en op artikel 13, § 1, 2 a) en b), en 3, a) en b) kunnen definitief benoemd of aangeworven worden ten laatste op 1 januari 1998, de personeelsleden die sedert tenminste twee academiejaren als hoofdbetrekking een ambt van hoofd van de werkzaamheden of hoofd van het studieburau waarnemen. »

Art. 293. Een artikel 63bis, als volgt opgesteld wordt in hetzelfde decreet ingevoegd :

« In afwijking van artikel 27, wordt de personeelsleden die definitief benoemd werden in een inrichting voor hoger onderwijs en die ter beschikking werden gesteld bij gebrek aan betrekking op 30 juni 1996 door toepassing van het besluit van de Franse Gemeenschap van 24 juli 1996 met betrekking tot de fusie van het « Institut d'enseignement supérieur économique de la Communauté française » te Moeskroen en van de « haute école provinciale du Hainaut occidental » of van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 24 juli 1996 met betrekking tot de fusie van het « Institut d'enseignement supérieur technique, paramédical et pédagogique de la Communauté française » te Irchonwelz en de « haute école provinciale du Hainaut occidental » een aanbieding gedaan voor een definitieve verandering van aanstelling in het overeenstemmende ambt, in de « haute école de la Communauté française du Hainaut », op 1 september 1996. »

Art. 294. In artikel 65, lid 1 van hetzelfde decreet, worden de woorden « ten laatste op 1 september 1996, oefenen uit op die datum » vervangen door de woorden « ten laatste op 1 januari 1997 worden verondersteld uit te oefenen op 1 september 1996 : »

Art. 295. Artikel 1, 1° van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut van de leden van het onderwijzend personeel van de Staat wordt vervangen door volgende tekst :

« van de inrichtingen voor kleuter-, lager-, secundair- en hoger onderwijs met uitzondering van de hogescholen en inrichtingen voor universitair onderwijs : »

De tweede zin van artikel 2 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende tekst :

« In de inrichtingen en afdelingen van inrichtingen voor het hoger onderwijs van het lange type, niet gehergroepeerd in hogescholen, kan er een andere indeling vastgesteld worden. »

In artikel 3, § 1 van dezelfde wet, worden de woorden « van de hogescholen en » ingevoegd tussen de woorden « In de inrichtingen voor kleuter-, lager-, secundair-, bijzonder-, artistiek- en hoger onderwijs, met uitzondering » en de woorden « van de inrichtingen voor universitair onderwijs, en in de vormingscentra, de technische centra en de ontheemdings- en openluchtcentra, worden de personeelsleden ingedeeld in een van de volgende categorieën : »

In artikel 3, § 3 van dezelfde wet, worden de woorden « niet gehergroepeerd in hogescholen » ingevoegd tussen de woorden « In de inrichtingen en afdelingen van inrichtingen voor het hoger onderwijs van het lange type » en de woorden « worden de personeelsleden ingedeeld in een van de volgende categorieën : »

Art. 296. Het opschrift van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen wordt vervangen door het volgend opschrift :

« Koninklijk besluit van 22 maart 1969, tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch en kunstonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen. »

Art. 297. Artikel 1, 1° van voornoemd koninklijk besluit van 22 maart 1969, wordt vervangen door het volgende lid :

« dit besluit is van toepassing op de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch en kunstonderwijs van de Staat, van de internaten die van deze inrichtingen afhangen en op de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen. »

Artikel 1 van hetzelfde koninklijk besluit wordt aangevuld met het volgende lid :

« Het is niet toepasselijk op het bestuurs- en onderwijzend personeel en op het opvoedend hulppersoneel van de door de Franse Gemeenschap ingerichte hogescholen. »

Art. 298. Artikel 17, § 4, lid 2 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs wordt vervangen door de volgende tekst :

« Bij gebrek aan kandidaten in het bezit van de vereiste bekwaamheidsbewijzen, kan door de Regering, op gemotiveerd voorstel van de algemene raad voor de hogescholen, een afwijking toegestaan worden voor individuele gevallen. »

Art. 299. Artikel 1, § 2, 2° van het decreet van 1 februari 1993, houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs, wordt vervangen door de volgende tekst :

« de gesubsidieerde personeelsleden en de inrichtende machten van de gesubsidieerde vrije hogescholen onderworpen aan het decreet van 25 juli 1996 betreffende de opdrachten en betrekkingen van de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde hogescholen. »

Art. 300. Artikel 1 van het decreet van 6 juni 1994, het statuut bepalend van het gesubsidieerd personeel van het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt vervangen door de volgende tekst :

« Dit decreet is van toepassing op :

1° de gesubsidieerde leden van de categorieën van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het sociaal, paramedisch en psychologisch personeel van de officiële gesubsidieerde inrichtingen van het kleuter-, lager-, buitengewoon secundair, kunstonderwijs en van de tehuizen voor kinderen van wie de ouders geen vaste woonplaats hebben, die hun ambt uitoefenen in het onderwijs met volledig leerplan, met inbegrip van het onderwijs met beperkt uurrooster of van het onderwijs voor sociale promotie, of van het kunstonderwijs met beperkt leerplan, met uitsluiting van de leden van dit personeel die geen weddetoelage genieten ten laste van de Franse Gemeenschap, behalve voor wat vermeld wordt in artikel 24, § 3, lid 1;

2° de gesubsidieerde leden van de categorieën van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel van de gesubsidieerde officiële inrichtingen voor hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie, met uitzondering van de leden van dit personeel die geen weddetoelage genieten ten laste van de Franse Gemeenschap, behalve voor wat vermeld wordt in artikel 24, § 3, lid 1;

3° de inrichtende machten van deze onderwijsinrichtingen.

Op de leermeesters en leraars godsdienst is dit decreet niet van toepassing. »

Art. 301. Het opschrift van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 28 augustus 1995 tot regeling van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wachtweddetoelage in het gesubsidieerd officieel gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, hoger onderwijs van het korte type en kunstonderwijs wordt vervangen door het volgende opschrift :

« Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 28 augustus 1995 tot regeling van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wachtweddetoelage in het gesubsidieerd officieel gewoon en buitengewoon onderwijs en kunstonderwijs. »

Art. 302. Artikel 1, 1° van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende tekst :

« 1° aan de inrichtende machten van de officiële gesubsidieerde inrichtingen voor gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, en kunstonderwijs ».

Artikel 1, enig lid, van hetzelfde decreet wordt als volgt aangevuld : « De bepalingen van dit decreet zijn niet van toepassing op de personeelsleden van de gesubsidieerde officiële hogescholen. »

Art. 303. Het opschrift van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 augustus 1995, tot regeling van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wachtweddetoelage in het vrij gesubsidieerd gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, hoger onderwijs van het korte type en kunstonderwijs wordt vervangen door het volgende opschrift :

« Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 28 augustus 1995, tot regeling van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wachtweddetoelage in het vrij gesubsidieerd gewoon secundair onderwijs en kunstonderwijs. »

Art. 304. Artikel 1, 1° van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende tekst :

« 1° de inrichtende machten van de vrije gesubsidieerde inrichtingen voor gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, en kunstonderwijs; »

Artikel 1, enig lid, van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt : « De bepalingen van dit besluit zijn niet van toepassing op de personeelsleden van de vrije gesubsidieerde hogescholen. »

Afdeling 2. — Opheffingsbepalingen

Art. 305. De artikelen 31, 35, 37, 45, 50, 54, 56, 57, 58 en 60 van het decreet van 25 juli 1996 worden opgeheven.

Art. 306. Artikel 34 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969, tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, is niet van toepassing op de hogescholen.

Afdeling 3. — Overgangsbepalingen

Art. 307. Alle wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen in verband met de personeelsleden bepaald in artikel 1 van dit decreet, zijn toepasselijk mutatis mutandis op deze personeelsleden tot hun eventuele wijziging of opheffing door het Parlement of de Regering.

Art. 308. De vóór de inwerkingtreding van dit decreet vast benoemde of aangeworven personeelsleden, worden verondersteld vast benoemd of aangeworven te zijn in de betekenis van dit decreet.

Art. 309. De in een hogeschool van de Franse Gemeenschap definitief benoemde en aangeworven personeelsleden, worden verondersteld aangesteld te zijn in deze hogeschool voor het volume van de opdracht waar ze een wedde voor ontvangen die zij trekken in de hoedanigheid van definitief benoemd personeelslid.

Art. 310. Wat de personeelsleden betreft die definitief benoemd werden in het hoger onderwijs van het korte type van de Franse Gemeenschap en die een hoofdamt uitoefenen vóór de inwerkingtreding van dit decreet, moet de raad van bestuur, prioritair op de bepalingen voorzien in artikelen 22, 26 en 313, hun opdracht uitbreiden in de te begeben ambten en cursussen waar zij het voorwerp van een definitieve benoeming voor uitmaakten en dit rekening houdend met artikel 31 van het decreet van 9 september 1996, voor zover er voor het te begeben ambt en de cursussen geen personeelslid in aanmerking komt, dat ter beschikking werd gesteld wegens ontstentenis van betrekking of gedeeltelijk opdrachtsverlies.

Art. 311. De prioritair tijdelijken bedoeld in artikel 31 van het decreet van 25 juli 1996 worden beschouwd als definitief benoemd te zijn bij het in werking treden van dit decreet indien zij een ambt bekleeden in een vacante betrekking.

Art. 312. De personeelsleden van een hogeschool die tijdelijk aangesteld of aangeworven werden voor onbepaalde tijd op de datum van de inwerkingtreding van dit decreet, worden beschouwd als tijdelijk aangesteld of aangeworven voor onbepaalde tijd in de zin van dit decreet.

Art. 313. Voor het academiejaar 1997-1998, prioritair op elke tijdelijke aanstelling of elke aanwerving voor onbepaalde tijd, ingevolge de oproep bedoeld, naargelang van het geval in artikel 317 of artikel 319, worden aanzien als tijdelijk aangesteld of aangeworven voor onbepaalde tijd, in de betekenis van dit decreet, de personeelsleden die tijdelijk aangesteld of aangeworven in de hogeschool voor het academiejaar 1996-1997, een betrekking bekleeden voor het te begeben ambt en de cursussen die als vacant werd verklaard voor het jaar 1997-1998 en die bij de inwerkingtreding van dit decreet :

1° een anciënniteit in de dienst tellen van tenminste twee jaar, berekend volgens de tevoren toepasselijke regels, indien ze in het bezit zijn van de vereiste bekwaamheidsbewijzen, in toepassing van de reglementering die hierop betrekking heeft;

2° een anciënniteit in de dienst tellen van tenminste drie jaar, berekend volgens de tevoren toepasselijke regels, indien ze niet in het bezit zijn van de vereiste bekwaamheidsbewijzen in toepassing van de reglementering die hierop betrekking heeft.

Wanneer het aantal vacant verklaarde betrekkingen lager ligt dan het aantal tijdelijken bedoeld in lid 1 :

- voor de hogescholen van de Franse Gemeenschap, voor wat betreft de tijdelijken, bedoeld in lid 1, 1° scheidt de jongste rangschikking van tijdelijken uitgevoerd overeenkomstig het koninklijk besluit van 22 juli 1969, tot vaststelling van de regels voor de rangschikking van de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling, de tijdelijken bedoeld onder lid 1, 1°. Deze kandidaten hebben voorrang op de personeelsleden bedoeld in lid 1, 2°.

Voor deze laatsten, scheidt de ambtsanciënniteit, berekend volgens de bepalingen van artikel 39 van voornoemd koninklijk besluit van 22 maart 1969, de kandidaten;

- voor de overige vrije gesubsidieerde hogescholen, worden de kandidaten gescheiden volgens de anciënniteit in de dienst binnen de inrichtende macht, berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 47, § 1, 2°, §§ 2, 3 en 4 van voornoemd decreet van 1 februari 1993, wat de tijdelijken betreft bedoeld in lid 1, 1° en 2°;

- voor de officiële gesubsidieerde hogescholen, scheidt de anciënniteit in de dienst binnen de inrichtende macht, berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 24 van voornoemd decreet van 6 juni 1994 voor wat de tijdelijken betreft bedoeld in lid 1, 1° en 2°.

In afwijking van de artikelen 32, 135 en 217, wordt de datum van het verslag bedoeld in deze artikelen vastgelegd voor het academiejaar 1997-1998 ten laatste op 14 september 1997.

Art. 314. De personeelsleden die een ambt bekleden in de hogescholen bij de inwerkingtreding van dit decreet, tellen de anciënniteit in de dienst zoals ze berekend wordt volgens de regels toepasselijk voor het in werking treden van dit decreet.

Art. 315. Zolang een specificiteit van vereiste bekwaamheidsbewijzen niet zal gedefinieerd zijn in toepassing van de wet van 7 juli 1970, behoort men te verstaan, om toegang te verkrijgen tot de definitieve benoeming of aanwerving in het ambt van praktijkmeester en meesterassistent, per ambt voor hetwelk het personeelslid het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit, de specificiteit die hij onderwezen heeft in het hoger, niet universitair onderwijs, gedurende tenminste 240 dagen verdeeld over tenminste twee academiejaren.

Art. 316. In afwijking van artikel 10, 17°, van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 22 april 1969, betreffende de bekwaamheidsbewijzen vereist van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel en van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en hoger niet universitaire onderwijs van de Franse Gemeenschap, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen worden de personeelsleden die op de datum van de inwerkingtreding van dit decreet de vereiste voorwaarden voor de bekwaamheidsbewijzen, vervullen, met uitzondering van de praktische beroepservaring en die zes jaar anciënniteit tellen in het ambt, beschouwd als houder van de vereiste bekwaamheidsbewijzen voor het uitoefenen van dit ambt.

Art. 317. In afwijking van de artikelen 125 en 207 van dit decreet, worden de oproepen in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd ten laatste op 14 september 1997 voor het academiejaar 1997-1998.

Art. 318. Voor het academiejaar 1997-1998, blijven de kandidaturen voor de tijdelijke aanstellingen in de hogescholen van de Franse Gemeenschap, ingediend ingevolge een oproep bekend gemaakt door bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*, in toepassing van artikel 21 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969, tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, geldig ingediend in toepassing van dit decreet.

Art. 319. In afwijking van artikel 21 van bovenvermeld koninklijk besluit van 22 maart 1969, kan de oproep voor kandidaten voor een tijdelijke aanstelling per oproep ingevoegd in het *Belgisch Staatsblad*, bekendgemaakt worden tot 14 september 1997 ten laatste voor het academiejaar 1997-1998.

Art. 320. Zolang de uitvoeringsbesluiten van dit decreet niet genomen werden door de Regering, zijn de volgende besluiten van toepassing op de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen van de Franse Gemeenschap :

1° Ministerieel besluit van 30 april 1969 tot vaststelling van de algemene cursussen, de bijzondere cursussen, de technische cursussen en cursussen van beroepspraktijk in de lagere normaalscholen, waarvan de onderwijstaal de Franse of de Duitse taal is;

2° Ministerieel besluit van 30 april 1969, tot vaststelling van de algemene cursussen en de bijzondere cursussen in de middelbare normaalscholen waarvan de onderwijstaal de Franse of de Duitse taal is;

3° Koninklijk besluit van 31 juli 1969, tot vaststelling van het bekwaamheidsbewijs vereist voor de benoeming tot het ambt van inspecteur of inspectrice technische vakken en beroepspraktijk;

4° Koninklijk besluit van 22 september 1969, tot vaststelling van de ambten waarvan de personeelsleden van het rijksonderwijs titularis moeten zijn om te kunnen worden benoemd tot het ambt van inspecteur-generaal;

5° Koninklijk besluit van 20 december 1973 genomen in toepassing van artikel 161 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

6° Koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen in toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969, tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

7° Koninklijk besluit van 18 januari 1974 genomen in toepassing van artikel 164 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

8° Koninklijk besluit van 14 januari 1979 betreffende het omstandigheidsverlof toegekend aan sommige tijdelijk aangestelde personeelsleden van rijksonderwijsinrichtingen;

9° Koninklijk besluit van 12 november 1986 betreffende het verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij toegekend aan sommige tijdelijk aangestelde personeelsleden van rijksonderwijsinrichtingen;

10° Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 22 juni 1989 betreffende het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid, toegekend aan het personeelslid van het onderwijs van de Franse Gemeenschap, dat 50 jaar is of ten minste twee kinderen heeft die niet ouder zijn dan 14 jaar, en betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheid vóór het rustpensioen;

11° Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 10 december 1990, tot vaststelling van het programma en van de wijze waarop de bekwaamheidsexamens worden georganiseerd voor het ambt van inspecteur in het lager en het hoger secundair onderwijs en in het niet-universitair hoger onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

12° Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 2 januari 1992 betreffende het ouderschapsverlof en het verlof om dwingende familiale redenen toegestaan aan personeelsleden van de onderwijsinrichtingen van de Gemeenschap;

13° Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 3 december 1992 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;

14° Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 augustus 1994, betreffende het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte van de personeelsleden, vóór 1 juli 1994 onderworpen aan het toezicht van de administratieve gezondheidsdienst;

15° Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 september 1994, houdende vaststelling van het maximumaantal personeelsleden met verlof wegens opdracht die onontbeerlijk worden geacht voor de interne organisatie van het onderwijs van de Franse Gemeenschap en van de representatieve organen van het gesubsidieerd onderwijs, bij toepassing van artikel 43 bis van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen bij toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit d.d.22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

16° Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 27 april 1995 tot vaststelling van de modellen van de beoordelingsstaat en van de persoonlijke fiche, bepaald bij artikel 75 van het statuut van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch, psychologisch en sociaal personeel der rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen, en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

De besluiten bepaald onder punten 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13 en 14 van het eerste lid zijn van toepassing op de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en op het opvoedend hulppersoneel van de gesubsidieerde officiële en vrije hogescholen.

Art. 321. De Regering bepaalt de procedures volgens welke de leden van het opvoedend hulppersoneel aanspraak kunnen maken op een verandering van aanstelling in de zin en onder de voorwaarden van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 en van het decreet van 6 juni 1994 of op een mutatie in de betekenis en onder de voorwaarden van de decreten van 1 februari 1993 en van 6 juni 1994.

Afdeling 4. — Slotbepalingen

Art. 322. De Regering kan de wettelijke en decretale bepalingen in verband met het hoger onderwijs ingericht binnen de hogescholen coördineren evenals de bepalingen die ze uitdrukkelijk of impliciet zouden gewijzigd hebben op het ogenblik waarop deze coördinatie zal gelegd zijn.

Te dien einde, kan ze :

1° de orde, de nummering en, in het algemeen, de presentatie van de te coördineren bepalingen wijzigen, onder andere afdelingen;

2° de referenties wijzigen die omvat zouden zijn in de te coördineren bepalingen met het oog ze te doen samenvallen met de nieuwe nummering;

3° de opstelling van de te coördineren bepalingen wijzigen, met het oog op hun samenhang en om hun terminologie eenvormig te maken, zonder dat er geraakt kan worden aan de principes die in deze bepalingen vervat zijn.

De coördinatie zal het volgende opschrift dragen :

« Decreet betreffende het hoger onderwijs ingericht binnen de hogescholen, gecoördineerd op... »

Art. 323. Dit decreet treedt in werking op 1 september 1997, met uitzondering van artikel 291 met uitwerking op 15 juni 1996, van artikel 293 met uitwerking op 30 juni 1996, van de artikelen 275, 277, 278, 287, 288, 290 en 294 met uitwerking op 1 september 1996, van artikel 319 met uitwerking op 1 januari 1997, van artikel 306 met uitwerking op 28 februari 1997 en van artikel 298 met uitwerking op 1 april 1997.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 24 juli 1997.

De Minister-Voorzitter, belast met Onderwijs, Audiovisuele Media, Jeugdzorg, Kinderzorg en Gezondheid,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Hoger Onderwijs, Wetenschappelijk Onderzoek, Sport en Internationale Betrekkingen,
W. ANCIÓN

De Minister van Cultuur en Volwassenenschooling,
Ch. PICQUE

De Minister van Begroting, Financiën en Ambtenarenzaken,
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE