

**DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT  
COMMUNAUTE GERMANOPHONE — DUITSTALIGE GEMEENSCHAP**

MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

D. 2000 — 13 (D. 99 — 1291)

[C — 99/33078]

**14. DEZEMBER 1998 — Dekret zur Festlegung des Statuts der subventionierten Personalmitglieder des freien subventionierten Unterrichtswesens und des freien subventionierten Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentrums — Erratum**

Die französische und die niederländische Übersetzung des vorgenannten Dekretes, die im Belgischen Staatsblatt vom 6. Mai 1999, Seite 15516 ff. beziehungsweise 15533 ff. veröffentlicht worden sind, werden aufgrund eines technischen Fehlers durch folgende Texte ersetzt.

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

F. 2000 — 13 (F. 99 — 1291)

[C — 99/33078]

**14 DECEMBRE 1998. — Décret fixant le statut  
des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné  
et du centre PMS libre subventionné. — Erratum**

La traduction française du décret susmentionné, publiée au *Moniteur belge* du 6 mai 1999, page 15516 et suivantes, doit en raison d'une erreur technique être remplacée par le texte suivant :

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

**TITRE I. — Statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné  
et des centres PMS libres subventionnés**

CHAPITRE I. — *Dispositions générales*

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup> - Le présent décret s'applique :

1° aux membres du personnel subsidiés des établissements d'enseignement libre subventionné dispensant un enseignement fondamental, secondaire et supérieur de type court, qui exercent leurs fonctions dans l'enseignement de plein exercice, dans la formation scolaire continuée ou dans l'enseignement à horaire réduit;

2° aux pouvoirs organisateurs de ces établissements d'enseignement;

3° aux membres du personnel subsidiés des centres PMS libres subventionnés;

4° aux pouvoirs organisateurs de ces centres PMS.

§ 2 - Le présent décret s'applique aux membres du personnel subsidiés dans l'exercice de leurs fonctions de professeur de religion dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur de type court.

Par "religion", il faut entendre l'une des religions visées à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Les dispositions du présent décret qui sont spécifiques aux professeurs de religion ne leur sont applicables que dans le cadre de l'exercice de leur charge d'enseignement en cette qualité.

**Art. 2.** Pour l'application du présent décret, les titres de capacité qui sont déterminés en exécution de l'article 12bis, § 2 de la loi du 29 mai 1959 précitée et des articles 10 et 17, § 4 de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, peuvent être des diplômes, des certificats, des brevets, des attestations, des années d'expérience utile ou une notoriété professionnelle ou scientifique.

L'expérience utile est constituée par le temps passé, soit dans un service ou un établissement public ou privé, soit dans l'enseignement, soit dans un métier ou une profession. Le Gouvernement décide si l'expérience utile a contribué à assurer la formation requise pour la fonction à conférer.

L'expérience utile est prouvée suivant les règles fixées pour le personnel de l'enseignement communautaire.

**Art. 3.** Pour l'application du présent décret, on entend par :

1° emploi vacant : l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel engagé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté et pour lequel une demande de subvention-traitement a été introduite;

2° fonction principale ou fonction accessoire : la fonction telle que définie dans l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique et l'arrêté royal du 10 mars 1965 portant statut pécuniaire du personnel des cours à horaire réduit relevant du Ministère de l'Éducation nationale et de la Culture;

3° emploi : emploi à temps plein inscrit au cadre annuel d'une école ou d'un centre PMS, le cadre étant le nombre total d'emplois pouvant être organisé ou subventionné dans les différentes fonctions au sein d'une école ou d'un centre PMS avec le capital périodes ou le capital emplois disponible;

4° enseignement confessionnel : l'enseignement basé sur une des religions visées à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et organisé avec l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si elle existe;

5° enseignement non confessionnel : l'enseignement qui se déclare tel ou ne satisfait pas aux conditions pour être un enseignement confessionnel;

6° établissements d'enseignement de même caractère : un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement confessionnel se basant sur une même religion ou un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement non confessionnel et qui ou bien sont, à leur demande, distingués des autres établissements de par la philosophie dont ils se réclament, ou - si ce n'est pas le cas - forment un groupe distinct;

7° règles complémentaires de la commission paritaire compétente : les règles qui sont fixées en complément au présent statut par les commissions paritaires visées à l'article 100 et auxquelles un arrêté du Gouvernement a attribué force obligatoire, conformément à l'article 106.

Les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 1°, sont classées en fonctions de recrutement, de sélection et de promotion conformément à la classification applicable dans l'enseignement communautaire.

Les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 3°, sont classées en fonctions de recrutement, de sélection et de promotion conformément à la classification reprise à l'article 2 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat, ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés.

**Art. 4.** 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 fixées par les commissions paritaires compétentes et rendues obligatoires par un arrêté du Gouvernement.

**Art. 5.** Lorsqu'un membre du personnel visé à l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 1° et 3° a été engagé dans une fonction dont l'exercice inclut la direction ou l'organisation du travail d'autres membres du personnel, il est censé 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. 6.** 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 responsable 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. 7.** 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. 8.** Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après les faits qui ont donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

## CHAPITRE II - Devoirs

### Section 1. — Devoirs du pouvoir organisateur

**Art. 9.** 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;

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. 10.** Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux ad hoc.

**Art. 11.** A droit au traitement qui lui serait revenu 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 soient dus 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 du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

**Art. 12.** 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.

Le Gouvernement détermine les cas dont question au premier alinéa et fixe la durée de l'absence.

### Section 2. — Devoirs des membres du personnel

**Art. 13.** La présente section s'applique aux membres du personnel engagés à titre définitif et à ceux engagés à titre temporaire.

**Art. 14.** Les membres du personnel défendent, en toutes occasions où ils exercent leurs fonctions, les intérêts de l'enseignement où ils sont occupés ou du centre PMS et des personnes qui lui demandent conseil.

Dans l'exercice de leurs fonctions, 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. 15.** 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, le personnel scolaire, les élèves et les parents d'élèves. Ils s'entraident dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement d'enseignement ou du centre PMS, et évitent tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

**Art. 16.** Les membres du personnel ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique et commerciale.

**Art. 17.** Les membres du personnel fournissent, dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires, par les règles complémentaires de la Commission paritaire compétente et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements d'enseignement ou des centres PMS 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. 18.** Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère confidentiel.

**Art. 19.** 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. 20.** 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, un groupement, une organisation ou une 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. 21.** Les membres du personnel respectent les obligations fixées par écrit dans le contrat d'engagement qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif de l'établissement d'enseignement dans lequel ils exercent leurs fonctions.

### Section 3. — Incompatibilités

**Art. 22.** Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement de l'enseignement libre subventionné ou d'un centre PMS libre subventionné 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. 23.** Le fait de fournir des prestations ou d'exercer un mandat dans une affaire privée à but lucratif, même à titre gratuit, est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement d'enseignement libre subventionné ou d'un centre PMS libre subventionné.

Il n'y a toutefois pas incompatibilité ni dans le cas d'une tutelle ou d'une tutelle officieuse d'un incapable ni dans le cas de l'exercice d'un mandat au nom du Gouvernement dans une entreprise privée.

**Art. 24.** Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement de l'enseignement libre subventionné toute occupation qui serait de nature à nuire à l'exercice des devoirs particuliers découlant du caractère spécifique du projet éducatif de cet établissement d'enseignement.

**Art. 25.** Les incompatibilités découlant de l'application de l'article 24 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

**Art. 26.** Les articles 22 et 24 sont également applicables aux membres du personnel engagés à titre temporaire.

**Art. 27.** A la demande écrite du membre du personnel concerné et sur présentation du rapport établi par le chef d'établissement ou par le directeur du centre PMS suivant le cas, le pouvoir organisateur peut accorder une dérogation aux dispositions des articles 22 et 23.

Une dérogation peut entre autres être accordée lorsqu'il s'agit de gérer des intérêts familiaux ou lorsque l'ensemble des charges pour lesquelles le membre du personnel est engagé à titre définitif ou temporaire ne constitue pas un emploi complet au cadre.

**Art. 28.** En cas de contestation quant à l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 22 ou à l'article 24, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut, par recommandé, demander l'avis de la Commission paritaire compétente.

Une copie du recommandé est transmise simultanément et également par recommandé au pouvoir organisateur ou au membre du personnel.

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

**Art. 29.** 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 22 ou de l'article 23, incompatible avec sa fonction dans l'enseignement ou auprès du centre PMS ou qui est, au sens de l'article 24, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif de l'établissement d'enseignement, le lui notifie - après l'avoir entendu - par lettre recommandée à la poste en précisant les conséquences; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lorsqu'un avis a été demandé à la commission paritaire en application de l'article 28, le recommandé visé au premier alinéa peut être envoyé au plus tôt le premier jour ouvrable suivant la réception de cet avis.

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 qui lui était reprochée.

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel sauf si, dans les 10 jours, il introduit par recommandé un recours devant le tribunal du travail.

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

*Section 4. — Protection de la vie privée*

**Art. 30.** Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé ne peut restreindre la protection de la vie privée des membres du personnel.

Les obligations figurant à l'article 21 ne peuvent entre autres pas concerner des comportements de la vie privée qui n'ont aucun rapport avec la vie scolaire quotidienne et avec le fonctionnement de l'établissement d'enseignement ou du centre PMS.

*CHAPITRE III. — De l'accès aux fonctions de recrutement*

*Section 1. — Dispositions générales*

**Art. 31.** Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par les membres du personnel engagés à titre temporaire ou par ceux engagés à titre définitif.

**Art. 32.** Lors du premier engagement dans l'enseignement, le membre du personnel prête serment dans les termes de l'article 2 du décret du 20 juillet 1831 concernant le serment à la mise en vigueur de la monarchie constitutionnelle représentative.

Le Gouvernement détermine l'autorité devant laquelle le serment est prêté.

*Section 2. — Engagement à titre temporaire et personnel temporaire*

*Sous-section 1. — Généralités*

**Art. 33.** Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement ou d'un centre PMS dans une fonction de recrutement s'il ne remplit, au moment de la désignation, les conditions suivantes :

- 1° être belge ou citoyen de l'Union européenne; une dérogation peut être accordée par le Gouvernement;
- 2° avoir une conduite irréprochable;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° avoir satisfait aux lois sur la milice;
- 5° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2, déterminé par le Gouvernement et correspondant à la fonction à conférer;
- 6° remettre, lors de l'entrée en fonction, un certificat médical daté de moins de six mois et attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;
- 7° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 8° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés dans l'appel aux candidats.

Les professeurs de religion sont engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. Ils sont également déchargés de leur fonction de professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Le pouvoir organisateur ne peut engager un membre du personnel temporaire que dans le respect de la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.

**Art. 34.** Pour un engagement dans une fonction de recrutement, il est établi - au plus tard au moment de l'entrée en fonction - un contrat écrit qui est signé par les deux parties et établi en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel.

Ce contrat indique :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur de l'établissement d'enseignement ou du centre PMS;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;
- 4° si l'emploi est vacant ou non, et dans ce cas le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire;
- 5° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 21 et les incompatibilités visées à l'article 25.

A défaut d'écrit établi conformément aux alinéas 1 et 2, le membre du personnel est censé avoir été engagé uniquement aux conditions prévues par le présent décret dans la fonction, la charge ou l'emploi qu'il occupe effectivement.

*Sous-section 2. — Règles de priorité*

**Art. 35.** § 1<sup>er</sup> - Est prioritaire pour un engagement en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant auprès d'un pouvoir organisateur le membre du personnel qui :

- 1° a introduit sa candidature;
- 2° peut faire valoir le plus grand nombre de tranches complètes de 360 jours de service en fonction principale dans la fonction concernée;
- 3° est titulaire, pour cette fonction, d'un titre correspondant, prévu à l'article 2 et déterminé par le Gouvernement.

§ 2 - Pour l'attribution d'une fonction de la catégorie du personnel directeur et enseignant, les membres du personnel qui possèdent les titres requis bénéficient de la priorité pour l'ensemble des branches pour lesquelles ils possèdent ces titres, exception faite du cours de religion ou de morale non confessionnelle.

Pour l'attribution de cette même fonction, les membres du personnel porteurs d'un autre titre de capacité qui donne droit sans aucune formalité et sans limitation de durée à l'octroi d'une subvention bénéficient de la même priorité :

- 1° pour les branches effectivement enseignées pendant 360 jours au moins auprès du pouvoir organisateur concerné;

2° pour les branches appartenant à la même spécialité, quand il s'agit de cours techniques, de cours techniques et de pratique professionnelle et de cours de pratique professionnelle;

3° pour la formation appartenant à la même section quand il s'agit de la formation générale et sociale dans l'enseignement spécial;

4° pour la formation générale et la formation professionnelle appartenant à la même section quand il s'agit de l'enseignement à horaire réduit.

§ 3 - Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, la priorité est aussi valable pour des emplois qui ne sont pas vacants mais dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines.

§ 4 - Les candidats qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, sous peine de perte de ce droit pour l'année scolaire concernée, introduire avant le 1<sup>er</sup> juin leur candidature auprès du pouvoir organisateur, et ce par lettre recommandée ou par lettre avec récépissé.

Cette lettre mentionne entre autres les fonctions auxquelles se rapporte la candidature et éventuellement l'école, les écoles, le ou les centre(s) PMS pour lesquels elle est valable.

La lettre par laquelle le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'année scolaire suivante.

Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours dans la mesure où l'emploi reste occupé par la même personne.

§ 5 - Parmi les candidats à une certaine fonction, le pouvoir organisateur désigne le candidat de son choix dans le groupe de candidats comptant le plus de « tranches ».

**Art. 36.** § 1<sup>er</sup> - Est prioritaire pour un engagement en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi vacant auprès d'un pouvoir organisateur le membre du personnel qui :

1° a introduit sa candidature;

2° peut faire valoir, réparties sur trois années scolaires au moins, le plus grand nombre de tranches complètes de 360 jours de service en fonction principale, avec un minimum de deux tranches complètes. Les prestations peuvent avoir été fournies dans n'importe quelle fonction auprès du même pouvoir organisateur ou auprès d'un autre pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement libre subventionné de même caractère;

3° est titulaire, pour cette fonction, d'un titre correspondant, prévu à l'article 2 et déterminé par le Gouvernement.

§ 2 - Les candidats qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, sous peine de perte de ce droit pour l'année scolaire concernée, introduire avant le 1<sup>er</sup> juin leur candidature auprès des pouvoirs organisateurs de leur choix, et ce par lettre recommandée ou par lettre avec récépissé.

Cette lettre mentionne entre autres les fonctions auxquelles se rapporte la candidature et éventuellement l'école, les écoles, le centre PMS ou les centres PMS pour lesquels elle est valable. De plus, les services suffisants doivent être prouvés en joignant les attestations visées à l'article 45.

La lettre par laquelle le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'année scolaire suivante.

Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours dans la mesure où l'emploi reste occupé par la même personne.

§ 3 - Parmi les candidats à une certaine fonction, le pouvoir organisateur désigne le candidat de son choix dans le groupe de candidats comptant le plus de « tranches ».

**Art. 37.** Pour l'attribution d'une fonction, il n'est tenu compte des candidats visés à l'article 36 que lorsque la liste des candidats visés à l'article 35 est épuisée.

**Art. 38.** L'ancienneté visée à l'article 35, § 1<sup>er</sup>, 2° et § 2, alinéa 2, 1° ainsi qu'à l'article 36, § 1<sup>er</sup>, 2° est calculée au 30 avril de l'année scolaire en cours, tel que prévu à l'article 55, § 1<sup>er</sup>, 2°, § 2, § 3 et § 4.

Les services auxquels il est mis fin par un licenciement ne sont pas pris en considération pour le calcul des jours de service visés à l'article 35, § 1<sup>er</sup>, 2° et § 2, alinéa 2, 1° ainsi qu'à l'article 36, § 1<sup>er</sup>, 2° prestés auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin aux fonctions, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel licencié. Sauf en cas de congé pour motif grave, les jours de service sont toujours pris en considération auprès d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné.

**Art. 39.** Dans un délai de quinze jours à dater de la vacance ou du jour à partir duquel un emploi non vacant doit être occupé pour une période d'au moins quinze semaines, le pouvoir organisateur communique les emplois au Forem (GRABA), dans la mesure où ils ne peuvent être confiés à des candidats prioritaires tels que visés à l'article 35.

Le pouvoir organisateur communique au Ministère, dans un délai de quinze jours à partir du 1<sup>er</sup> février la liste de toutes les places vacantes au 1<sup>er</sup> février dans les différents centres et écoles. Dans les quinze jours, les pouvoirs organisateurs communiquent par écrit au Ministère toutes les places qui deviennent vacantes entre le 1<sup>er</sup> février et le 15 juin. De plus, ils communiquent au plus tard le 30 juin les places qui, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre, sont censées devenir vacantes. Le Ministère complète alors la liste susvisée.

Sur demande écrite des candidats, le Ministère ou le pouvoir organisateur communique la liste visée au deuxième alinéa.

Sur simple demande d'un candidat intéressé, le chef d'établissement ou le directeur du centre PMS donne connaissance des attestations de service visées à l'article 45 et fournies par les membres du personnel engagés en application de l'article 35.

#### Sous-section 3. — Fin du contrat

**Art. 40.** Un engagement temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office pour l'ensemble ou pour une partie de la charge :

- 1° au retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement;
- 2° au moment où l'emploi du membre du personnel temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel :
  - a) par application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi et sur la réaffectation;
  - b) à la suite d'une mutation;
  - c) à la suite d'un engagement à titre définitif;
- 3° au moment où la fonction exercée ne peut plus, pour des raisons indépendantes du pouvoir organisateur, être entièrement ou partiellement subventionnée;
- 4° au plus tard le dernier jour de l'année scolaire au cours de laquelle l'engagement a été fait pour les membres du personnel directeur et enseignant, du personnel éducatif, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement ou au 31 août pour les membres du personnel administratif d'un établissement d'enseignement et les membres du personnel d'un centre PMS;
- 5° dès réception de l'avis du service médico-social de l'État déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte.

**Art. 41.** § 1<sup>er</sup> - Le membre du personnel engagé à titre temporaire peut être licencié moyennant un préavis de 15 jours. Le licenciement doit être motivé.

§ 2 - Le chef d'établissement ou, suivant le cas, le directeur du centre PMS remet au membre du personnel la proposition de licenciement, consignée par écrit, en double exemplaire.

Le membre du personnel date la proposition, la signe pour attester qu'il en a pris connaissance et en remet le jour même un exemplaire au chef d'établissement ou au directeur du centre PMS. S'il n'est pas d'accord avec la proposition de licenciement, il y appose d'abord la mention « pas d'accord ».

Le jour même, le chef d'établissement ou le directeur du centre PMS fait parvenir cette proposition au pouvoir organisateur qui, dans un délai de quinze jours, la rejette ou la notifie par recommandé au membre du personnel.

§ 3 - Le membre du personnel auquel le licenciement a été notifié et qui a été engagé à titre temporaire en application des articles 35 ou 36 peut, dans un délai de dix jours à dater de la notification, introduire par recommandé un recours auprès du pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur transmet immédiatement le recours à la chambre de recours compétente avec une demande d'avis motivé.

Dans un délai de quarante-cinq jours à dater du jour où elle a reçu le recours, la chambre de recours communique son avis motivé au pouvoir organisateur.

Dans un délai de quinze jours à dater de la réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur communique sa décision par recommandé au membre du personnel. S'il ne suit pas l'avis, il en indique la raison.

§ 4 - S'il s'agit d'un professeur de religion, l'avis de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe, est toujours requis.

**Art. 42.** § 1<sup>er</sup> - Le pouvoir organisateur peut, sans préavis, licencier pour faute grave tout membre du personnel engagé à titre temporaire.

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 d'une faute grave, le pouvoir organisateur convoque - par lettre recommandée - 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.

§ 3 - Si après l'audition, 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 l'audition. Sous peine de nullité, le licenciement est notifié au membre du personnel soit par exploit d'huissier soit par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le licenciement est motivé de par le fait que le pouvoir organisateur invoque le motif grave.

§ 4 - Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres de l'enseignement libre subventionné qui sont en activité de service, en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

**Art. 43.** Un membre du personnel engagé à titre temporaire peut, moyennant un préavis de huit jours, mettre unilatéralement fin au contrat.

Le préavis est notifié au pouvoir organisateur par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**Art. 44.** Sous réserve du congé pour motif grave prévu à l'article 42, l'acte par lequel une des parties met unilatéralement fin au contrat doit, à peine de nullité, être notifié à l'autre partie soit par exploit d'huissier soit par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

La notification doit, à peine de nullité, mentionner la date à partir de laquelle le préavis commence à courir et la durée de celui-ci.

Si le contrat prend fin par consentement mutuel, celui-ci ainsi que la date à laquelle le membre du personnel a marqué son accord seront constatés par écrit.

**Art. 45.** A l'issue de toute période d'activité, le chef d'établissement ou le directeur du centre PMS remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services prestés par fonction exercée, avec les dates de début et de fin, la nature de la fonction et le volume de l'emploi.

### Section 3. — Engagement à titre définitif et mutation

**Art. 46.** Le pouvoir organisateur engage à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement, sauf :

1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur relatives à la réaffectation ou la remise au travail, d'engager dans cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° s'il engage un membre du personnel dans cet emploi à la suite d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 48, à condition que les dispositions visées au 1° ne l'obligent pas à procéder à un engagement.

**Art. 47.** Le membre du personnel d'un pouvoir organisateur qui est engagé à titre définitif dans une fonction mais souhaite être engagé à titre définitif dans un emploi vacant d'une autre fonction doit avoir une ancienneté minimale de 360 jours de service prestés auprès de ce pouvoir organisateur dans la fonction qu'il souhaite occuper.

Il en informe par écrit le pouvoir organisateur avant le 1<sup>er</sup> février.

Dans le courant du second trimestre, le pouvoir organisateur lui transmet l'appel aux candidats prévu à l'article 50.

Le membre du personnel pose sa candidature dans les mêmes conditions que les membres du personnel temporaire.

L'engagement à titre définitif pourra se faire au premier octobre de l'année scolaire suivante, pour autant que le membre du personnel remplisse à ce moment toutes les conditions de l'article 49.

**Art. 48.** Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer dans une fonction de recrutement peut accorder la mutation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui en fait la demande, si aucun des membres de son personnel n'est prioritaire en vertu des articles 35 ou 53, alinéa 1<sup>er</sup>.

La demande de mutation introduite par un professeur de religion doit être accompagnée d'un avis favorable de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de recrutement s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement libre subventionné dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager le membre du personnel à titre définitif au moment même de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel muté doit démissionner, dans l'établissement d'enseignement qu'il quitte, pour la charge ou la partie de charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre se fait sans interruption.

**Art. 49.** § 1<sup>er</sup> - Sous réserve des conditions d'engagement à titre définitif applicables dans l'enseignement supérieur de type court, nul ne peut être engagé à titre définitif s'il ne remplit, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

1° être belge ou citoyen de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation;

2° avoir une conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2, fixé par le Gouvernement et donnant accès, sans limitation de durée, à l'exercice de la fonction à titre définitif;

6° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

7° posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour les membres du personnel admis au stage dans l'enseignement communautaire;

8° compter une ancienneté de service d'au moins 360 jours de service répartis sur trois années scolaires au moins, dont 240 prestés en plus d'une année scolaire auprès d'un même pouvoir organisateur ou, dans le cas de l'article 54, auprès d'un autre pouvoir organisateur d'un établissement de même caractère;

9° occuper l'emploi en fonction principale;

10° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

§ 2 - Les professeurs de religion sont engagés à titre définitif par le pouvoir organisateur sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe. Ils sont également déchargés de leur fonction de professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

**Art. 50.** Au cours du deuxième trimestre de chaque année scolaire, le pouvoir organisateur lance après le 1<sup>er</sup> février un appel aux candidats à un engagement à titre définitif.

L'appel contient la liste des emplois vacants à attribuer, déterminés sur la base de la situation au 1<sup>er</sup> février précédant l'appel aux candidats. L'avis qui indique la nature et le volume des emplois vacants, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est transmis muni d'un bulletin de réception à tous les membres temporaires du personnel qui sont au service du pouvoir organisateur.

Les engagements à titre définitif ont lieu le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année pour les emplois visés à l'alinéa 2 qui sont encore vacants à cette date.

**Art. 51.** L'engagement à titre définitif et la mutation dans une fonction de recrutement ne sont permis ni pour un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Art. 52.** La personne qui pose sa candidature pour un engagement à titre définitif dans plusieurs fonctions doit introduire une candidature séparée pour chacune d'elles.

**Art. 53.** Lorsqu'un membre du personnel ou plusieurs sont engagés à titre définitif dans une fonction à prestations incomplètes, le pouvoir organisateur doit leur accorder la priorité pour compléter leur horaire. L'obligation d'un engagement à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel qui ont introduit leur candidature dans le mois suivant la publication de l'appel aux candidats visé à l'article 50.

Si aucun membre du personnel n'est engagé à titre définitif en application du premier alinéa, le membre du personnel qui, au 30 avril, compte une ancienneté de service de 720 jours au moins auprès du pouvoir organisateur dans une ou plusieurs fonctions de la catégorie en cause a priorité, en cas d'engagement à titre définitif, sur un candidat qui n'a pas cette ancienneté.

**Art. 54.** A défaut de candidats membres de son personnel satisfaisant aux conditions de l'article 49, un pouvoir organisateur peut engager un membre du personnel d'un établissement de même caractère qui en fait la demande, s'il satisfait aux conditions de l'article précité, à l'exception du point 10.

**Art. 55.** § 1<sup>er</sup> - Pour le calcul de l'ancienneté :

1° sont seuls pris en considération les services subventionnés jusqu'au 30 avril, prestés en fonction principale auprès du pouvoir organisateur pour autant que le candidat porte les titres de capacité correspondants prévus à l'article 2 et déterminés par le Gouvernement;

2° le nombre de jours prestés, en qualité de temporaire ou d'agent contractuel subventionné, dans l'enseignement libre subventionné dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques, le congé de maternité, le congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle ou les congés exceptionnels accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires. Ce nombre de jours est multiplié par 1,2 sauf pour calculer l'ancienneté du personnel technique des centres PMS et du personnel administratif des établissements d'enseignement. Les jours prestés en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'été comprises.

§ 2 - Les services fournis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

§ 3 - Le nombre de jours acquis dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou non, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période.

§ 4 - Les services prestés dans une fonction de professeur de religion sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté.

#### CHAPITRE IV. — *De l'accès aux fonctions de sélection*

**Art. 56.** Un pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de sélection, sauf :

1° s'il est tenu par les dispositions en vigueur relatives à la réaffectation ou la remise au travail, d'engager dans cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° s'il engage un membre du personnel dans cet emploi à la suite d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 57, à condition que les dispositions visées au 1° ne l'obligent pas à procéder à un engagement.

**Art. 57.** Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer dans une fonction de sélection accorde la mutation à un membre du personnel qui en fait la demande.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de sélection s'il n'est engagé à titre définitif, dans l'enseignement libre subventionné, dans la fonction de sélection à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager le membre du personnel à titre définitif au moment même de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel muté doit démissionner, dans l'établissement qu'il quitte, pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre se fait sans interruption.

**Art. 58.** L'engagement à titre définitif et la mutation dans une fonction de sélection ne sont permis ni pour un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Art. 59.** Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de sélection s'il ne répond, au moment de l'engagement, aux conditions suivantes :

1° être titulaire depuis six ans au moins dans l'enseignement libre subventionné ou au centre PMS libre subventionné, d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion, dont au moins deux années avec un engagement à titre définitif pour au moins une demi-charge;

2° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et déterminé par le Gouvernement pour une fonction de recrutement menant à cette fonction de sélection.

**Art. 60.** § 1<sup>er</sup> Une fonction de sélection peut être temporairement attribuée à un membre du personnel engagé à titre définitif remplissant les conditions fixées à l'article 59, 2° et qui soit exerce une fonction correspondant au moins à une demi-charge soit est en disponibilité par défaut d'emploi depuis deux ans au plus :

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans le cas visé à l'article 58;

3° dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel à qui cette fonction a été attribuée à titre temporaire reste titulaire de l'emploi auquel il a été engagé à titre définitif.

Dans l'hypothèse envisagée à l'alinéa 1, 3° et au plus tard deux ans après la date à laquelle la fonction de sélection est devenue vacante, le membre du personnel est engagé à titre définitif dans cette fonction s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 59 et si le pouvoir organisateur ne l'a pas démis de ses fonctions.

§ 2 - Si la fonction de sélection ne peut temporairement être attribuée conformément au § 1 à un membre du personnel engagé à titre définitif, le pouvoir organisateur peut provisoirement l'attribuer à un membre de son personnel engagé à titre temporaire qui remplit les conditions fixées à l'article 59, 2° et exerce une fonction représentant au moins une demi-charge.

Ce membre du personnel peut être engagé à titre définitif dans cette fonction de sélection après six années d'activité.

§ 3 - L'engagement temporaire dans une fonction de sélection n'est possible qu'après application de la disposition de l'article 56, 1°.

§ 4 - Un engagement temporaire dans une fonction de sélection prend fin pour la totalité ou pour une partie de la charge conformément aux dispositions de l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2°, 3° et 5°.

**Art. 61.** L'engagement à titre temporaire ou à titre définitif dans une fonction de sélection ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

**Art. 62.** Tout engagement dans une fonction de sélection doit être consigné par écrit conformément aux dispositions de l'article 34.

#### CHAPITRE V. — De l'accès aux fonctions de promotion

**Art. 63.** Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de promotion, sauf :

1° s'il est tenu par les dispositions relatives à la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° s'il engage un membre du personnel dans cet emploi à la suite d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 64, à condition que les dispositions visées au 1° ne l'obligent pas à procéder à un engagement.

**Art. 64.** Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer dans une fonction de promotion accorde la mutation à un membre du personnel qui en fait la demande.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de promotion s'il n'est engagé à titre définitif, dans l'enseignement libre subventionné, dans la fonction de promotion à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager le membre du personnel à titre définitif au moment même de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel muté doit démissionner, dans l'établissement qu'il quitte, pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre se fait sans interruption.

**Art. 65.** L'engagement à titre définitif ou la mutation dans une fonction de promotion ne sont permis ni pour un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ni pour un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Art. 66.** Un membre du personnel ne peut être engagé à titre définitif à une fonction de promotion que s'il répond aux conditions suivantes :

1° être titulaire depuis six ans au moins dans l'enseignement libre subventionné ou au centre PMS libre subventionné, d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion, dont au moins deux années avec un engagement à titre définitif pour au moins une demi-charge;

2° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et déterminé par le Gouvernement pour une fonction de recrutement ou de sélection menant à cette fonction de promotion.

Les conditions fixées à l'alinéa précédent, 1° ne sont pas requises pour la fonction de chef de travaux d'atelier.

En ce qui concerne l'enseignement fondamental, l'ancienneté prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° ne peut avoir été prestée que dans l'enseignement fondamental.

**Art. 67.** § 1<sup>er</sup> - Une fonction de promotion peut être temporairement attribuée à un membre du personnel engagé à titre définitif remplissant les conditions fixées à l'article 66, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et qui soit exerce une fonction correspondant au moins à une demi-charge soit est en disponibilité par défaut d'emploi depuis deux ans au plus :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans le cas visé à l'article 65;
- 3° dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel à qui cette fonction a été attribuée à titre temporaire reste titulaire de l'emploi auquel il a été engagé à titre définitif.

Dans l'hypothèse envisagée à l'alinéa 1, 3<sup>o</sup> et au plus tard deux ans après la date à laquelle la fonction de promotion est devenue vacante, le membre du personnel est engagé à titre définitif dans cette fonction s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 66 et si le pouvoir organisateur ne l'a pas démis de ses fonctions.

Cette limitation à deux ans n'est pas applicable aux écoles fondamentales à classe primaire unique pour autant qu'aucun membre du personnel du pouvoir organisateur remplissant les conditions n'ait posé sa candidature.

§ 2 - Si la fonction de promotion ne peut temporairement être attribuée conformément au § 1<sup>er</sup> à un membre du personnel engagé à titre définitif, le pouvoir organisateur peut provisoirement l'attribuer à un membre de son personnel engagé à titre temporaire qui remplit les conditions fixées à l'article 66, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et exerce une fonction représentant au moins une demi-charge.

Ce membre du personnel peut être engagé à titre définitif dans cette fonction de promotion après six années d'activité.

§ 3 - L'engagement temporaire dans une fonction de promotion n'est possible qu'après application de la disposition de l'article 63, 1<sup>o</sup>.

§ 4 - Un engagement temporaire dans une fonction de promotion prend fin conformément aux dispositions de l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup>.

**Art. 68.** L'engagement à titre temporaire ou à titre définitif dans une fonction de promotion ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

**Art. 69.** Tout engagement dans une fonction de promotion doit être consigné par écrit, conformément aux dispositions de l'article 34.

#### CHAPITRE VI. — *De la suspension de l'engagement*

**Art. 70.** L'exécution de l'engagement est suspendue :

- 1° pendant les périodes d'interruption de travail et de congé liées 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'accident.

**Art. 71.** A la demande du membre du personnel concerné, 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 la demande du membre du personnel, au-delà de la huitième semaine pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle il a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date effective de l'accouchement. Cette période est, en cas de naissance prématurée, diminuée du nombre de jours pendant lesquels il 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 il 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 il 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 l'enfant dans l'année de sa naissance.

CHAPITRE VII. — *Des positions de service**Section 1. — Dispositions générales*

**Art. 72.** Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes :

- 1° en activité de service;
- 2° en non-activité;
- 3° en disponibilité.

*Section 2. — Activité de service*

**Art. 73.** Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

**Art. 74.** Sauf disposition contraire, le membre du personnel en activité de service a droit à un traitement et à l'avancement de traitement y relatif.

Un membre du personnel peut obtenir du pouvoir organisateur un congé aux mêmes conditions que dans l'enseignement communautaire.

Toute demande de congé pour laquelle, dans l'enseignement communautaire, une décision du Gouvernement est nécessaire afin de garder le bénéfice du traitement doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

*Section 3. — Non-activité*

**Art. 75.** Un membre du personnel est dans la position de non-activité

- 1° lorsqu'il est suspendu de ses fonctions par mesure disciplinaire;
- 2° lorsqu'il a été placé en non-activité par mesure disciplinaire;
- 3° lorsqu'il a été autorisé à s'absenter longtemps pour raisons familiales.

Un membre du personnel en non-activité ne peut faire valoir ses titres à un engagement dans une fonction de sélection ou de promotion.

*Section 4. — Mise en disponibilité*

**Art. 76.** Un membre du personnel engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité

- 1° par défaut d'emploi;
- 2° pour mission;
- 3° pour maladie ou infirmité;
- 4° pour convenance personnelle;
- 5° pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite;
- 6° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

**Art. 77.** § 1<sup>er</sup> - La mise en disponibilité s'effectue aux mêmes conditions que dans l'enseignement communautaire, à l'exception de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Ceci vaut également pour l'octroi d'une subvention-traitement d'attente.

Toute mise en disponibilité pour laquelle, dans l'enseignement communautaire, une décision du Gouvernement ou de son délégué est nécessaire en vue de l'octroi du traitement d'attente doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

§ 2 - Un membre du personnel mis en disponibilité en application de l'article 76, 1°, 2° et 3° peut, pendant les deux premières années, faire valoir ses titres à un engagement dans une fonction de sélection ou de promotion.

§ 3 - A l'exception de la mise en disponibilité pour mission, aucun membre du personnel ne peut être mis ou rester en disponibilité au terme du mois au cours duquel il atteint l'âge de 60 ans et compte 30 années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension de retraite.

**Art. 78.** § 1<sup>er</sup> - La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

Préalablement, le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer, devant la chambre de recours compétente, un recours contre la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Ce recours est suspensif.

§ 2 - La chambre de recours transmet, dans un délai de nonante jours à dater de la réception du recours introduit par le membre du personnel, un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur.

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

§ 3 - S'il s'agit d'un professeur de religion, la mise en disponibilité ne peut intervenir que moyennant l'accord de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe.

§ 4 - Le membre du personnel mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service jouit d'un traitement d'attente calculé sur la base des dispositions applicables dans l'enseignement communautaire.

§ 5 - Le Gouvernement détermine les conditions auxquelles le pouvoir organisateur lui soumet pour approbation la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

CHAPITRE VIII. — *De la fin du contrat*

**Art. 79.** Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire ou à titre définitif prennent fin d'office sans préavis, lorsque ceux-ci :

1° cessent de répondre à l'une des conditions suivantes :

- a) être belge ou citoyen de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice;

2° négligent sans motif valable, après une absence autorisée, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

3° abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° se trouvent dans les cas où l'application des lois pénales entraîne la cessation des fonctions;

5° sont dans une situation d'incapacité permanente de travail, reconnue par la loi ou le règlement, qui les empêche de remplir pleinement leurs fonctions;

6° refusent, sans motif valable, après avoir été rappelés en activité de service, d'occuper l'emploi attribué par le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur informe le membre du personnel de la résiliation du contrat par exploit d'huissier ou par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. Il indique en tout cas le motif de la résiliation.

**Art. 80.** Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre définitif, prennent fin :

1° par démission du membre du personnel moyennant un préavis de quinze jours au moins;

2° par mise à la retraite pour limite d'âge;

3° par congé pour motif grave;

4° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification d'une incompatibilité constatée ou lorsque l'incompatibilité a été constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail.

5° à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur.

La démission visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° est notifiée au pouvoir organisateur par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. Pour être valable, la notification doit indiquer la date de début du préavis ainsi que sa durée.

Le contrat prend effectivement fin dans les dix jours de la notification au membre du personnel de la décision définitive visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 4°.

Dans le cas visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, le membre du personnel conserve les droits acquis liés à sa situation régulière précédente.

Lorsque la résiliation du contrat entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, la Communauté germanophone verse à l'Office national de sécurité sociale le montant prévu dans cet article.

CHAPITRE IX. — *Du régime disciplinaire**Section 1. — Sanctions disciplinaires*

**Art. 81.** § 1<sup>er</sup> - Les membres du personnel engagés à titre définitif peuvent, s'ils manquent à leurs devoirs, encourir les peines suivantes :

1° le rappel à l'ordre;

2° le blâme;

3° la retenue sur traitement;

4° la suspension disciplinaire;

5° la mise en non-activité par mesure disciplinaire;

6° le congé pour motif grave.

§ 2 - S'il s'agit d'un professeur de religion, la peine disciplinaire ne peut être imposée que sur proposition de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe, ou sur proposition du pouvoir organisateur avec l'accord de celle-ci.

**Art. 82.** § 1<sup>er</sup> - Les peines disciplinaires sont prononcées, sur proposition du chef d'établissement ou du directeur du centre PMS, par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif.

Préalablement, le chef d'établissement ou le directeur du centre PMS notifie au membre du personnel, après l'avoir entendu, une proposition de peine disciplinaire par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition.

Si la mesure est prise à l'encontre du chef d'établissement ou du directeur du centre PMS, c'est le pouvoir organisateur qui la propose, par dérogation aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer, devant la chambre de recours compétente, un recours contre la proposition de peine disciplinaire.

Ce recours est suspensif.

§ 2 - La chambre de recours transmet, dans un délai de nonante jours à dater de la réception du recours introduit par le membre du personnel, un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur.

§ 3 - S'il s'agit d'un professeur de religion, l'avis de l'autorité compétente pour le culte concerné, si cette autorité existe, est toujours requis.

§ 4 - Au plus tard 30 jours après réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par exploit d'huissier ou par recommandé; ce recommandé produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. Il mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas été suivi.

**Art. 83.** Une retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et pendant trois mois au plus et ne peut excéder 1/5 du dernier traitement brut d'activité ou du traitement d'attente.

**Art. 84.** La suspension disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou de son traitement d'attente.

**Art. 85.** La durée de mise en non-activité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à 1 an et supérieure à 5 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 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 peine, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

**Art. 86.** La retenue sur traitement 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. 87.** Une procédure pénale suspend la mesure disciplinaire portant sur les mêmes faits.

Le pouvoir organisateur statue sur l'application d'une mesure disciplinaire quelle que soit l'issue de la procédure pénale.

#### Section 2. — Radiation des peines disciplinaires

**Art. 88.** La radiation d'une peine disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- 1 an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 3 ans pour la retenue sur traitement;
- 5 ans pour la suspension disciplinaire;
- 7 ans pour la mise en non-activité par mesure disciplinaire.

Le délai prend cours à la date où est prise la peine disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la peine disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus en être tenu compte, notamment pour les droits à une fonction de sélection ou de promotion. La peine disciplinaire radiée est supprimée du dossier personnel.

#### CHAPITRE X. — Les chambres de recours

**Art. 89.** Le Gouvernement institue pour l'enseignement confessionnel libre subventionné d'une part et pour l'enseignement non confessionnel libre subventionné d'autre part, une chambre de recours dont la compétence s'étend à tous les niveaux d'enseignement et saisie des recours visés aux articles 41, § 3, 78, § 1<sup>er</sup> et 82, § 1<sup>er</sup>.

**Art. 90.** § 1<sup>er</sup>- 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. Il y a, pour chaque catégorie, autant de membres suppléants que de membres effectifs;

2° d'un président et de deux présidents suppléants;

3° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les membres effectifs et suppléants des chambres de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement libre subventionné et des centres PMS libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail. A défaut d'accord au sein des groupes, le Gouvernement peut trancher.

Le président et les présidents suppléants sont choisis par le Gouvernement parmi les magistrats en activité.

§ 2 - Le Gouvernement fixe le nombre de membres de chacune des chambres de recours ainsi que la durée de leur mandat; chaque chambre de recours compte au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel.

§ 3 - Chaque chambre élabore son règlement d'ordre intérieur, qu'elle soumet à l'approbation du Gouvernement.

**Art. 91.** Dès que la chambre de recours est saisie d'une affaire, 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 demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant.

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

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 allié jusqu'au quatrième degré inclusivement.

**Art. 92.** Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

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 délégué d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné qui sont en activité de service, en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

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

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

La non-comparution du membre du personnel, du pouvoir organisateur ou de leur représentant n'empêche pas la chambre de recours de statuer en l'affaire.

**Art. 93.** La chambre de recours ne peut délibérer valablement que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents. Les représentants des pouvoirs organisateurs et ceux des 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 à 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 pour chaque groupe.

Ont voix délibérative les représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel.

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

**Art. 94.** L'avis motivé de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été émis.

**Art. 95.** Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté.

Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

#### CHAPITRE XI. — *De la suspension préventive*

**Art. 96.** § 1<sup>er</sup> - La suspension préventive est une mesure administrative sans caractère disciplinaire. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Dans les cas suivants, le membre du personnel peut être suspendu préventivement de ses fonctions lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement l'exige :

- 1° lors de poursuites pénales;
- 2° lors d'une procédure disciplinaire;
- 3° à partir du moment où prend cours le recommandé par lequel le pouvoir organisateur informe le membre du personnel qu'une incompatibilité a été constatée;
- 4° à partir du moment où prend cours le recommandé par lequel le pouvoir organisateur communique au membre du personnel la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

§ 2 - Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel est convoqué par le pouvoir organisateur pour être entendu.

La convocation ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel soit par recommandé produisant ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition, soit par lettre avec accusé de réception, lettre produisant ses effets à la date indiquée sur l'accusé de réception. L'audition a lieu au plus tôt le deuxième jour ouvrable suivant le jour où la convocation produit ses effets.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un délégué d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné qui sont en activité de service, mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la mise à la retraite ou pensionnés.

Dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'audition était prévue, le pouvoir organisateur communique sa décision par recommandé au membre du personnel, même si ce dernier ou son représentant n'a pas comparu à l'audience. S'il s'agit d'une suspension préventive, celle-ci produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant l'expédition du recommandé.

§ 3 - Par dérogation au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, un membre du personnel peut être immédiatement écarté de ses fonctions dans les cas suivants :

- 1° lorsqu'il y a faute grave avec flagrant délit;
- 2° lorsque les faits reprochés sont tellement graves que, dans l'intérêt du service ou de l'établissement, sa présence dans l'école n'est pas indiquée.

La mesure visée au premier alinéa est prise au plus tard le troisième jour ouvrable suivant le jour où le pouvoir organisateur prend connaissance des faits.

Au plus tard le troisième jour ouvrable suivant celui où il a pris la mesure visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur applique la procédure visée au § 2, sinon, l'écartement des fonctions cesse au terme de ce délai. Le membre du personnel ne peut alors être à nouveau écarté de ses fonctions pour les mêmes faits qu'en application de la procédure visée au § 2.

§ 4 - La durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an. Ceci ne vaut pas dans le cas où le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ou lorsque le membre du personnel a introduit un recours contre la constatation d'une incompatibilité devant le tribunal du travail.

La suspension préventive expire en tout cas après 45 jours lorsque la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 82, § 1<sup>er</sup>, alinéas 2 et 3 n'a pas été notifiée dans ce délai au membre du personnel. Elle expire également le jour ultime où le pouvoir organisateur, après réception de l'avis de la chambre de recours, doit prendre une décision en application de l'article 82, § 4.

§ 5 - La suspension préventive prononcée dans le cadre d'une procédure disciplinaire fait 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. 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. 97.** § 1<sup>er</sup> - Le traitement d'un membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité dans les cas suivants :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales et a été mis en accusation;
- 2° si la proposition relative à l'une des mesures disciplinaires figurant à l'article 81, § 1<sup>er</sup>, 4°, 5° et 6° lui a été notifiée.

Dans le cas visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, la retenue s'opère le premier jour du mois suivant celui où le membre du personnel a été mis en accusation.

Dans le cas visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, la retenue s'opère le jour de la notification de la proposition.

§ 2 - La retenue sur traitement ne peut avoir pour effet de ramener le 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. 98.** § 1<sup>er</sup> - A l'issue de la procédure disciplinaire ou judiciaire, la retenue sur traitement est rapportée, sauf si l'une des mesures prévues à l'article 81, § 1<sup>er</sup>, 4°, 5° et 6° est prise ou si le membre du personnel a été définitivement condamné au pénal.

Si la retenue sur traitement est rapportée, le membre du personnel perçoit, pour la durée de la suspension, une subvention-traitement complémentaire majorée des intérêts de retard calculés à partir du jour de la retenue en appliquant le taux d'intérêt légal. Le pouvoir organisateur verse ce montant complémentaire à la Communauté.

§ 2 - Si une mesure de suspension préventive sans retenue sur traitement est prise dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le pouvoir organisateur paie à la Communauté un montant correspondant à la moitié de la subvention-traitement que le membre du personnel a perçue pendant la suspension lorsque n'a été prise

- 1° aucune mesure disciplinaire;
- 2° aucune des mesures figurant à l'article 81, § 1<sup>er</sup>, 1°, 2° et 3°.

§ 3 - Le traitement perçu par le membre du personnel durant la suspension préventive lui reste acquis.

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

## TITRE II. — Commissions paritaires

**Art. 100.** Après consultation des groupements des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement libre subventionné et des centres PMS libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil National du Travail, le Gouvernement institue :

- 1° pour l'enseignement confessionnel libre et les centres PMS une Commission Paritaire dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement et à tous les centres PMS;
- 2° pour l'enseignement non confessionnel libre et les centres PMS une Commission Paritaire dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement et à tous les centres PMS.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire mentionne la dénomination, la compétence et la composition de la commission paritaire.

**Art. 101.** Le règlement général des commissions paritaires est établi par un arrêté du Gouvernement. Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur particulier et le soumet au Gouvernement pour approbation.

**Art. 102.** Les commissions paritaires sont composées :

- 1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des 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 101.

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. 103.** Les membres effectifs et suppléants sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 100. A défaut d'accord entre les différents groupements, c'est le Gouvernement qui détermine le nombre de mandats attribués à chacun d'eux.

Les président et vice-président sont désignés par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont les commissions ont à connaître. Les référendaire, secrétaire et secrétaire adjoint sont nommés par le Gouvernement.

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

**Art. 104.** Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune en ce qui la concerne :

- 1° de délibérer sur les conditions générales de travail;
- 2° de prévenir ou de régler tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel relevant du présent décret;
- 3° d'établir des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret.
- 4° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires.

Le Gouvernement peut inviter les commissions à établir dans un délai qu'il fixe les règles complémentaires visées au 3°.

**Art. 105.** Si la majorité des membres n'est pas présente au sein de chaque groupe, une nouvelle réunion de la commission se tient dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre de membres présents pour chaque groupe, à condition toutefois que la moitié des membres soient présents.

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

**Art. 106.** A la demande de la commission ou d'un des groupements visés à l'article 100, 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 la demande.

**Art. 107.** L'exécution des décisions rendues obligatoires conformément à l'article 106 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par les agents désignés par le Gouvernement.

**Art. 108.** En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'article 107 dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au Procureur du Roi compétent; à peine de nullité, une copie en est adressée dans les huit jours au contrevenant par lettre recommandée.

**Art. 109.** Les agents mentionnés à l'article 107 ont la libre entrée des locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Le chef d'établissement ou, selon le cas, le directeur du centre PMS 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. 110.** Toute infraction aux décisions rendues obligatoires conformément à l'article 106 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 auxdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200.000 francs.

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

**Art. 111.** Les pouvoirs organisateurs ainsi que les membres du personnel dont question à l'article 1 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. 112.** Est puni d'une amende de 100 à 100.000 francs, quiconque a, dans le but d'induire en erreur les services compétents, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par les agents désignés en vertu de l'article 107.

**Art. 113.** Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs chefs d'établissement ou de leurs directeurs.

### TITRE III. — Dispositions modificatives

**Art. 114.** L'article 36 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, dont le texte actuel forme le § 1<sup>er</sup>, est complété par un § 2 libellé comme suit :

« § 2 - Lorsque la décision du pouvoir organisateur d'un établissement ou d'un centre PMS de l'enseignement libre subventionné mettant fin totalement ou partiellement à la charge d'un membre du personnel nommé à titre définitif a été déclarée contraire aux prescriptions du présent décret par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail, le traitement correspondant à la charge ou à la partie de la charge et qui lui a été retiré est versé à ce membre du personnel et aucune subvention-traitement n'est accordée au pouvoir organisateur pour le ou les membres du personnel auxquels la charge a été indûment attribuée.

La perte de la subvention-traitement pour l'emploi en question prend fin pour le pouvoir organisateur :

- 1° soit au moment où le pouvoir organisateur rétablit le membre du personnel dans sa ou ses fonctions;
- 2° soit au moment où le même pouvoir organisateur ou un autre reprend, avec son accord, le membre du personnel lésé dans une fonction identique ou donnant droit à la même subvention-traitement;
- 3° soit au moment où le membre du personnel lésé refuse, sans motif estimé valable par le Gouvernement, un emploi dans une fonction identique avec la même situation statutaire auprès du même ou d'un autre pouvoir organisateur;
- 4° soit au moment où le membre du personnel lésé se trouve, pour des raisons indépendantes du litige, dans les conditions de cessation définitive de fonctions.

La subvention-traitement attribuée au pouvoir organisateur pendant la période comprise entre le licenciement abusif et la notification du jugement ou de l'arrêt à la division compétente du Ministère est réclamée à ce pouvoir organisateur.

Le membre du personnel reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté en activité de service. A partir de la notification susmentionnée, la division du Ministère paie directement la subvention-traitement au membre du personnel licencié abusivement jusqu'au moment où l'une des quatre conditions susmentionnées est remplie. »

### TITRE IV. — Dispositions abrogatoires, transitoires et finales

**Art. 115.** Sont abrogés :

- 1° l'article 45 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, modifié par la loi du 11 juillet 1973, en ce qui concerne l'enseignement libre subventionné;

2° l'article 5 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux;

3° l'arrêté royal du 18 juillet 1933 concernant la mise en disponibilité des membres du personnel enseignant, modifié par l'arrêté royal n° 132 du 28 février 1935 et par les lois des 10 juin 1937, 23 juillet 1952, 18 février 1954 et 17 décembre 1956, en ce qui concerne l'enseignement libre subventionné;

4° l'arrêté royal du 13 février 1968 portant agréation de la nomination définitive des membres du personnel des établissements officiels et libres subventionnés d'enseignement maternel, primaire, spécial, secondaire et supérieur de type court et de type long de plein exercice et des homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe, modifié par les arrêtés royaux des 5 août 1975, 12 janvier 1976 et 8 janvier 1980.

**Art. 116.** Afin d'assurer la transition du régime applicable avant le présent décret au présent régime :

1° les membres du personnel subsidiés nommés à titre définitif ou y assimilés et les membres du personnel subsidiés dont la nomination a été agréée lorsque l'agréation est requise, sont considérés comme engagés à titre définitif au sens du présent décret;

2° les membres du personnel subsidiés, nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur et dont l'agréation de la nomination a été demandée avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, sont considérés comme étant agréés définitivement et engagés à titre définitif au sens du présent décret si, à la date de la nomination par le pouvoir organisateur, ils satisfaisaient aux conditions d'agréation et si l'emploi auquel ils ont été nommés pouvait être attribué, sur la base de la réglementation en vigueur, par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

3° les membres du personnel subsidiés qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi vacant dans une fonction de sélection peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions de l'article 59, 1°, l'ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l'exercice temporaire de la fonction, et s'ils ont l'aptitude physique requise par l'article 49, § 1<sup>er</sup>, 7°;

4° les membres du personnel subsidiés qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi vacant dans une fonction de promotion peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions de l'article 66, l'ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l'exercice temporaire de la fonction, et s'ils ont l'aptitude physique requise par l'article 49, § 1<sup>er</sup>, 7°.

Les engagements prévus aux 3° et 4° ne peuvent avoir lieu que pour des emplois qui, sur la base de la réglementation en vigueur, ne sont plus accessibles par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Par dérogation à l'article 35, § 2 et en attendant leur engagement à titre définitif, les membres du personnel visés aux 3° et 4° peuvent continuer à exercer la fonction pour laquelle ils ont été désignés à titre temporaire.

**Art. 117.** Les membres du personnel auxquels les dispositions de l'article 116 ne sont pas applicables conservent leurs droits. Ils sont réputés avoir la qualité de temporaires au sens du présent décret, étant entendu que les services accomplis après le 1<sup>er</sup> septembre 1989 sont également pris en considération pour le calcul de l'ancienneté visée aux articles 35, 36, 49, § 1<sup>er</sup>, 8° et 53, alinéa 2.

**Art. 118.** Les personnes dont la nomination a été agréée sont considérées comme engagées à titre définitif au sens du présent décret.

A partir de l'entrée en vigueur du présent décret, il convient d'entendre par agréation de l'engagement à titre définitif l'engagement à titre définitif au sens du présent décret.

**Art. 119.** Aussi longtemps que le Gouvernement n'aura pas exercé la compétence lui attribuée par l'article 10, § 6, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, les membres du personnel qui justifient dans la spécialité concernée d'une ancienneté de service d'au moins 360 jours répartis sur deux années scolaires sont censés être porteur des titres particuliers requis pour l'exercice - dans l'enseignement supérieur de type court - de fonctions relevant de la catégorie du personnel directeur et enseignant.

Pour les mêmes fonctions, le membre du personnel porteur d'un titre jugé suffisant du groupe B et remplissant les conditions reprises à l'article 3 de l'arrêté royal du 17 mars 1967 fixant les titres de capacité jugés suffisants pour les membres du personnel des établissements libres d'enseignement moyen et normal a droit à la priorité visée à l'article 38, à condition que cette priorité porte sur une spécialité qu'il a enseignée pendant au moins 720 jours répartis sur trois années scolaires consécutives et pour laquelle il a obtenu un avis favorable.

Pour avoir droit à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, le membre du personnel doit être en possession d'un titre jugé suffisant qui donne droit, sans aucune formalité, à une subvention-traitement sans limitation de durée.

Pour avoir droit à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, le porteur d'un titre jugé suffisant du groupe B doit avoir exercé pendant cinq années consécutives la fonction pour laquelle il possède ce titre.

**Art. 120.** Les chambres de recours instituées en application de l'article 89 sont compétentes pour examiner des différends disciplinaires entre membres du personnel et pouvoir organisateur en vue d'émettre un avis, dans la mesure où il s'agit de suspensions disciplinaires, de mises en non-activité pour raisons disciplinaires et de congés pour faute grave qui sont intervenus avant l'entrée en vigueur du présent décret et font encore l'objet d'une procédure judiciaire après l'entrée en vigueur du présent décret.

Dans un délai de trois mois à dater de l'entrée en vigueur du présent décret, le membre du personnel introduit une demande allant dans ce sens auprès du Gouvernement, qui la transmet à la chambre de recours compétente après avoir institué celle-ci en application de l'article 89.

La chambre de recours transmet l'avis au membre du personnel et au pouvoir organisateur dans un délai de 90 jours à dater de l'approbation de son règlement d'ordre intérieur par le Gouvernement en application de l'article 89.

En ce qui concerne la procédure devant la chambre de recours dans le cadre de l'examen de ces différends, les dispositions des articles 91 à 94 inclus sont d'application.

**Art. 121.** Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du premier mois qui suit celui au cours duquel il a été publié au Moniteur Belge.

Donné à Eupen, le 14 décembre 1998.

J. MARAITE

Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté germanophone,  
Ministre des Finances, des Relations internationales, de la Santé,  
de la Famille et des Personnes âgées, du Sport et du Tourisme

K.-H. LAMBERTZ

Ministre de la Jeunesse, de la Formation, des Médias et des Affaires sociales

W. SCHRÖDER

Ministre de l'Enseignement, de la Culture,  
de la Recherche scientifique et des Monuments et Sites

VERTALING

MINISTERIE VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

N. 2000 — 13 (N. 99 — 1291)

[C — 99/33078]

**14 DECEMBER 1998. — Decreet houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs en van het gesubsidieerd vrij PMS-Centrum. — Erratum**

De Nederlandse vertaling van bovenvermeld decreet, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 6 mei 1999, blz. 15533 en vlg., dient wegens een technische vergissing te worden vervangen door de volgende tekst :

De Raad van de Duitstalige Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

**TITEL I. — Statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs en van de gesubsidieerde vrije PMS-Centra**

**HOOFDSTUK 1. — Algemeenheden**

**Artikel 1.** § 1 - Dit decreet is van toepassing

1° op de gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen voor basis-, secundair en hoger onderwijs van het korte type die hun ambt uitoefenen in het onderwijs met volledig leerplan, in de voortgezette schoolopleiding of in het onderwijs met beperkt leerplan;

2° op de inrichtende machten van die onderwijsinrichtingen;

3° op de gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde vrije PMS-centra;

4° op de inrichtende machten van deze PMS-centra.

§ 2 - Dit decreet is van toepassing op de gesubsidieerde personeelsleden die hun ambt als leraar godsdienst in het lager, secundair en hoger onderwijs van het korte type uitoefenen.

Onder "godsdienst" dient te worden verstaan één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving.

De bepalingen van dit decreet die uitsluitend gelden voor de godsdienstleerkrachten zijn op hen maar toepasselijk in het kader van de vervulling van hun onderwijsopdracht in die hoedanigheid.

**Art. 2.** Voor de toepassing van dit decreet kunnen de bekwaamheidsbewijzen bepaald ingevolge artikel 12bis, § 2, van bovenvermelde wet van 29 mei 1959 en de artikelen 10 en 17, § 4, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, diploma's, getuigschriften, brevetten of attesten zijn, of nog jaren nuttige ervaring of een wetenschappelijke of beroepsbekendheid.

De nuttige ervaring is de tijd doorgebracht in een openbare of privé-dienst, in een openbare of privé-inrichting, in het onderwijs, een vak of een beroep. De Regering bepaalt of de nuttige ervaring heeft bijgedragen tot de opleiding die vereist is voor het te begeven ambt.

De nuttige ervaring wordt aangetoond volgens de regels bepaald voor het personeel van het Gemeenschapsonderwijs.

**Art. 3.** Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder :

1° vacante betrekking : de door de inrichtende macht opgerichte betrekking die niet is toegewezen aan een bij toepassing van dit decreet in vast verband aangesteld personeelslid, die in aanmerking komt voor toelagen van de Gemeenschap en waarvoor een weddetoelage aangevraagd is;

2° hoofdamt of bijbetrekking : het ambt resp. de betrekking zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling voor het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en in het koninklijk besluit van 10 maart 1965 houdende bezoldigingsregeling voor het personeel van de leergangen met beperkt leerplan ressorterend onder het Ministerie van Nationale Opvoeding en Cultuur;

3° betrekking : voltijdse betrekking vastgesteld in de jaarlijkse personeelsformatie van een school of PMS-centrum, waarbij de personeelsformatie met het totaal aantal betrekkingen overeenstemt dat voor de verschillende ambten van een school of PMS-centrum op basis van het beschikbaar lestijden- of betrekkingenpakket kan worden georganiseerd of gesubsidieerd;

4° confessioneel onderwijs : het onderwijs gebaseerd op één van de godsdiensten bepaald in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving en georganiseerd met de instemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien zo'n instantie bestaat;

5° niet-confessioneel onderwijs : het onderwijs dat zich als zodanig voorstelt of niet aan de voorwaarden voldoet om confessioneel onderwijs te zijn;

6° onderwijsinrichtingen met hetzelfde karakter : een aantal inrichtingen die een confessioneel onderwijs gebaseerd op dezelfde godsdienst organiseren of een aantal inrichtingen die een niet-confessioneel onderwijs organiseren en die ofwel op hun verzoek door de levensbeschouwing die ze huldigen zich van de andere onderwijsinrichtingen onderscheiden ofwel, indien het niet het geval is, een gescheiden groep vormen;

7° aanvullende regels van het bevoegde paritaire comité : de regels die ter aanvulling van dit statuut door de paritaire comités bedoeld in artikel 100 vastgelegd worden en waaraan bij besluit van de Regering bindende kracht is gegeven overeenkomstig artikel 106.

De ambten die door de personeelsleden bedoeld in artikel 1, § 1, 1° uitgeoefend worden, worden in wervings-, selectie- of bevorderingsambten onderverdeeld, overeenkomstig de rangschikking die in het Gemeenschapsonderwijs van toepassing is.

De ambten die door de personeelsleden bedoeld in artikel 1, § 1, 3° uitgeoefend worden, worden in wervings-, selectie- of bevorderingsambten onderverdeeld, overeenkomstig de rangschikking bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de gespecialiseerde rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de rijksvormingscentra en van de inspectiediensten belast met het toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra.

**Art. 4.** Elke contractuele bepaling, elke bepaling van een arbeidsreglement die strijdig is met de bindende wettelijke bepalingen, met dit statuut of met de bij besluit van de Regering bindend verklaarde aanvullende regels van de bevoegde paritaire comités is nietig.

**Art. 5.** Wanneer een personeelslid bedoeld in artikel 1, § 1, 1° en 3° voor een ambt werd aangesteld waarvan de uitoefening o.a. erin bestaat het werk van andere personeelsleden te leiden of te organiseren, dan wordt het geacht als mandataris van de inrichtende macht op te treden in de verhouding met de andere personeelsleden. Het tegenbewijs wordt niet aanvaard.

**Art. 6.** Ingeval het personeelslid bij de uitvoering van de overeenkomst die uit dit statuut voortvloeit de inrichtende macht of derden schade berokkent, is het enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld; voor lichte schuld is het enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoon dan toevallig is. Het personeelslid is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp noch voor het toevallig verlies ervan.

**Art. 7.** Wanneer een geschrift niet vereist is, wordt het getuigenbewijs onafhankelijk van de waarde van het rechtsgeschil aanvaard, zelfs vóór de Raden van beroep.

**Art. 8.** De rechtsvorderingen voortvloeiend uit de overeenkomst verjaren één jaar na afloop van deze overeenkomst of vijf jaar na de feiten waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na afloop van de overeenkomst mag overschrijden.

## HOOFDSTUK II. — *Plichten*

### *Afdeling 1. — Plichten van de inrichtende macht*

**Art. 9.** De inrichtende macht is verplicht :

1° het personeelslid te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid door de voor de uitvoering van het werk nodige hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° als een goed huisvader ervoor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van het personeelslid en dat hem bij een ongeval de eerste hulp verstrekt kan worden;

3° de bezoldiging te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen;

4° de nodige zorg en aandacht te besteden aan het onthaal van de personeelsleden, en van de jeugdige werknemers in het bijzonder;

5° als een goed huisvader te zorgen voor het bewaren van het arbeidsgereedschap dat tot de personeelsleden behoort. In geen geval mag ze dit arbeidsgereedschap weigeren terug te geven.

**Art. 10.** Bij het einde van de overeenkomst is de inrichtende macht verplicht de personeelsleden alle desbetreffende sociale bescheiden te overhandigen.

**Art. 11.** Recht op de wedde die hem zou zijn toegekomen, indien het zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft het personeelslid dat op het ogenblik dat het zich naar het werk begeeft geschikt is om te werken en dat :

1° zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging of niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;

2° behalve in geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen hoewel het zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid niet kan voortzetten waarmee het bezig was.

**Art. 12.** De personeelsleden hebben het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van hun normale bezoldiging, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

De Regering bepaalt de gevallen bedoeld in het eerste lid en legt de afwezigheidsduur vast.

*Afdeling 2. — Plichten van de personeelsleden*

**Art. 13.** Deze afdeling is van toepassing op de tijdelijk of definitief aangestelde personeelsleden.

**Art. 14.** De personeelsleden behartigen onder alle omstandigheden waar ze hun ambt uitoefenen steeds het belang van het onderwijs waarin ze werkzaam zijn of van het PMS-centrum en van de personen die zich bij het PMS-centrum laten adviseren.

Bij de uitoefening van hun ambt vervullen de personeelsleden persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen, hun opgelegd door de wetten, decreten en reglementen, door de aanvullende regels van het bevoegde paritaire comité, door het arbeidsreglement en door de aanstellingsovereenkomst.

**Art. 15.** De personeelsleden moeten zich zowel in hun dienstbetrekkingen als in de omgang met het publiek, het schoolpersoneel, de leerlingen en de ouders van leerlingen op een absoluut correcte wijze gedragen. Ze helpen elkaar in de mate dat het belang van de onderwijsinrichting of van het PMS-centrum zulks vereist en vermijden alles wat afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun ambt.

**Art. 16.** De personeelsleden mogen de leerlingen niet voor politieke en commerciële propaganda gebruiken.

**Art. 17.** Binnen de perken vastgelegd door de wettelijke en reglementaire bepalingen, de aanvullende regels van het bevoegde paritaire comité en de aanstellingsovereenkomst verstrekken de personeelsleden de prestaties die nodig zijn voor de goede gang van de onderwijsinrichtingen of PMS-centra waar zij hun ambt uitoefenen.

Zij mogen de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toelating van de inrichtende macht of van haar vertegenwoordiger.

**Art. 18.** De personeelsleden mogen de feiten niet bekendmaken die een vertrouwelijk karakter hebben en waarvan zij op grond van hun ambt kennis hebben gekregen.

**Art. 19.** De personeelsleden mogen noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel vragen, eisen of aannemen.

**Art. 20.** De personeelsleden mogen geen werkzaamheid hebben die in strijd is met de Grondwet en de wetten van het Belgisch volk, die de vernietiging van 's Lands onafhankelijkheid op het oog heeft of die de landsverdediging of de vervulling van de door België met het oog op zijn veiligheid aangegane verbintenissen in het gedrang brengt. Zij mogen niet toetreden tot, noch hun medehulp verschaffen aan een beweging, groepering, organisatie of vereniging met een soortgelijke werkzaamheid.

De uitoefening van de rechten van het Belgisch of Europees burgerschap dat de personeelsleden bezitten, wordt altijd geëerbiedigd.

**Art. 21.** De personeelsleden leven de in de aanstellingsovereenkomst schriftelijk vastgestelde verplichtingen na die uit de specifieke aard van het opvoedingsproject van de onderwijsinrichting voortvloeien waarin zij hun ambt uitoefenen.

*Afdeling 3. — Onverenigbaarheden*

**Art. 22.** Elke bezigheid die schade zou kunnen toebrengen aan het vervullen van de plichten van het ambt of strijdig zou zijn met de waardigheid ervan is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van een gesubsidieerde vrije onderwijsinrichting of van een gesubsidieerd vrij PMS-centrum.

**Art. 23.** Diensteprestaties leveren of een mandaat uitoefenen in een privé zaak met winstgevend doel, zelfs om niet, is onverenigbaar met de hoedanigheid als personeelslid van een gesubsidieerde vrije onderwijsinrichting of van een gesubsidieerd vrij PMS-centrum.

Er is echter geen onverenigbaarheid noch in het geval van voogdij of pleegvoogdij voor een onbekwaam noch in het geval van de uitoefening van een mandaat in een privé-onderneming namens de Regering.

**Art. 24.** Elke bezigheid die schade zou kunnen toebrengen aan de uitoefening van de bijzondere plichten voortvloeiend uit de specificiteit van het opvoedingsproject van een gesubsidieerde vrije onderwijsinrichting is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid van deze onderwijsinrichting.

**Art. 25.** De uit de toepassing van artikel 24 voortvloeiende onverenigbaarheden worden schriftelijk in de aanstellingsovereenkomst vastgelegd.

**Art. 26.** De artikels 22 en 24 zijn ook van toepassing op de tijdelijk aangestelde personeelsleden.

**Art. 27.** Op schriftelijk verzoek van het betrokken personeelslid en op voorlegging van een verslag opgesteld door het inrichtingshoofd of door de directeur van het PMS-centrum kan de inrichtende macht een afwijking toestaan van de bepalingen van de artikels 22 en 23.

Een afwijking is o.a. mogelijk als het gaat om het beheer van familiale belangen of als de globale opdracht waarvoor het personeelslid definitief of tijdelijk wordt aangesteld niet overeenstemt met een voltijdse betrekking.

**Art. 28.** Wordt het bestaan van een in artikel 22 of 24 bedoelde onverenigbaarheid betwist, dan kan de inrichtende macht of het personeelslid het advies van het bevoegde paritaire comité per aangetekende brief aanvragen.

Een afschrift van de aangetekende brief wordt tegelijk en eveneens per aangetekende brief aan de inrichtende macht of aan het personeelslid gezonden.

Het paritair comité brengt een advies uit binnen dertig dagen na de ontvangst van de aanvraag.

**Art. 29.** De inrichtende macht die vaststelt dat een lid van zijn personeel doorlopend een bezigheid uitoefent die volgens artikels 22 of 23 met zijn ambt in het onderwijs of bij een PMS-centrum of volgens artikel 24 met de specificiteit van het opvoedingsproject van de onderwijsinrichting onverenigbaar is, betekent het hem alsmede de gevolgen ervan per aangetekende brief na hem gehoord te hebben; die aangetekende brief heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

Werd met toepassing van artikel 28 een advies bij het paritair comité ingewonnen, mag de in het eerste lid bedoelde aangetekende brief ten vroegste op de eerste werkdag na de ontvangst van dit advies gezonden worden.

Behalve in geval van zware schuld kan zich het personeelslid tegen een afdanking beveiligen door te bewijzen dat het de bezigheid niet meer uitoefent die hem wordt verweten.

Behoudens toepassing van het voorafgaande lid heeft de kennisgeving tot gevolg dat de overeenkomst van het personeelslid beëindigd wordt, behalve indien het binnen 10 dagen een beroep bij het arbeidsgerecht per aangetekende brief aantekent.

Het personeelslid dat een beroep aantekent, blijft in actieve dienst.

#### *Afdeling 4. — Bescherming van de persoonlijke levenssfeer*

**Art. 30.** De bescherming van de persoonlijke levenssfeer der personeelsleden mag niet aangetast worden door het recht van de inrichtende macht om een geëngageerd onderwijs te organiseren.

De verplichtingen opgenomen in artikel 21 mogen o.a. geen gedragen van het privé-leven betreffen die geen enkele betrekking hebben met het dagelijkse schoolleven en met de werking van de onderwijsinrichting of van het PMS-centrum.

### HOOFDSTUK III. — *Toegang tot de wervingsambten*

#### *Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

**Art. 31.** De wervingsambten kunnen door tijdelijk of definitief aangestelde personeelsleden uitgeoefend worden.

**Art. 32.** Bij de eerste aanstelling in het onderwijs legt het personeelslid een eed af in de termen vastgesteld in artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 betreffende de eedaflegging bij de aanvang der grondwettelijke vertegenwoordigende monarchie.

De Regering wijst de overheid aan waarvoor de eed wordt afgelegd.

#### *Afdeling 2. — Tijdelijke aanstelling en tijdelijk personeel*

##### Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen

**Art. 33.** Niemand mag door de inrichtende macht van een onderwijsinrichting of die van een PMS-centrum in een wervingsambt tijdelijk aangesteld worden wanneer hij op het ogenblik van de aanstelling niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie; een afwijking kan worden toegestaan door de Regering;

2° een onberispelijk gedrag hebben;

3° de politieke en burgerlijke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van één der in artikel 2 bepaalde bekwaamheidsbewijzen, vastgelegd door de Regering, dat overeenstemt met het te bekleden ambt;

6° bij de indiensttreding een geneeskundige verklaring afgeven die van minder dan zes maanden gedagtekend is en waaruit blijkt dat de kandidaat in zulke gezondheidstoestand verkeert dat hij die van de leerlingen en de andere personeelsleden niet in gevaar kan brengen;

7° aan de wets- en reglementsbeoordelingen betreffende de taalregeling voldoen;

8° zijn kandidatuur in de vorm en binnen de termijn hebben ingediend die in de oproep tot de kandidaten vastgelegd zijn.

De godsdienstleerkrachten worden door de inrichtende macht tijdelijk aangesteld op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat. Ze worden eveneens door de inrichtende macht van hun ambt als godsdienstleerkracht ontheven op voordracht of met de toestemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat.

De inrichtende macht mag een tijdelijk personeelslid slechts aanstellen indien de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie in acht wordt genomen.

**Art. 34.** Voor een aanstelling in een wervingsambt wordt uiterlijk bij de indiensttreding een schriftelijke, door beide partijen ondertekende overeenkomst in twee exemplaren opgesteld waarvan één aan het personeelslid wordt overhandigd.

Deze overeenkomst vermeldt :

1° de benaming van de inrichtende macht van de school of van het PMS-centrum;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt, alsmede de kenmerken en de omvang van de opdracht;

4° of de betrekking al dan niet vacant is en, als zij niet vacant is, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, de naam van het personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;

5° in voorkomend geval de aanvullende verplichtingen bedoeld bij artikel 21 en de onverenigbaarheden bedoeld bij artikel 25.

Bij gebrek aan geschreven tekst opgesteld overeenkomstig de leden 1 en 2 wordt het personeelslid geacht slechts onder de bij dit decreet vastgelegde voorwaarden in het ambt, voor de opdracht of in de betrekking aangesteld te zijn dat/die het werkelijk uitoefent.

##### Onderafdeling 2. — Voorrangsregels

**Art. 35.** § 1 - Voor een aanstelling als tijdelijk personeelslid in een bij een inrichtende macht vacante betrekking heeft het personeelslid voorrang dat :

1° zich kandidaat heeft gesteld;

2° het grootste aantal volledige eenheden van 360 dagen dienstanciënniteit kan doen gelden in het bedoelde ambt, als hoofdambt uitgeoefend;

3° houder is, voor dit ambt, van een dienovereenkomstig bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 2 en vastgelegd door de Regering.

§ 2 - Wat de toewijzing van een ambt van de categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel betreft, genieten de personeelsleden met de vereiste bekwaamheidsbewijzen de voorrang voor het geheel van de vakken waarvoor ze deze bekwaamheidsbewijzen bezitten, met uitsluiting van de cursussen godsdienst of niet-confessionele zedenleer.

De personeelsleden met een bekwaamheidsbewijs dat zonder voorwaarde noch duurbepanking recht geeft op de toekenning van een toelage, genieten - voor de toewijzing van dat ambt - dezelfde voorrang

1° voor de vakken die tijdens ten minste 360 dagen bij de betrokken inrichtende macht onderwezen werden;

2° voor de vakken behorend tot dezelfde specialiteit wanneer het gaat om technische vakken, om technische vakken en beroepspraktijk, of om beroepspraktijk;

3° voor een opleiding behorend tot dezelfde afdeling wanneer het gaat om de algemene en sociale vorming in het buitengewoon onderwijs;

4° voor de algemene en de beroepsvorming behorend tot dezelfde afdeling, wat het onderwijs met beperkt leerplan betreft.

§ 3 - In afwijking van § 1 geldt de voorrang ook voor betrekkingen die niet vacant zijn maar waarvan de titularis of het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt voor een ononderbroken periode van ten minste vijftien weken moet vervangen worden.

§ 4 - Op straffe van verlies van hun voorrangrecht voor het betrokken schooljaar moeten de kandidaten die van hun recht gebruik wensen te maken, vóór 1 juni hun kandidatuur per aangetekende brief of per brief met ontvangstbewijs indienen bij de inrichtende macht.

Deze brief vermeldt o.a. de ambten waartoe de kandidatuur betrekking heeft en desgevallend de school, de scholen, het PMS-centrum of de PMS-centra waarvoor ze geldt.

De brief waarmee de kandidaat zijn voorrang doet gelden, geldt voor het volgende schooljaar.

De kandidaat die de betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, mag tijdens het lopende schooljaar zijn voorrang voor deze betrekking niet meer doen gelden, voor zover de betrekking door dezelfde persoon bekleed blijft.

§ 5 - Onder de kandidaten voor een bepaald ambt wijst de inrichtende macht een kandidaat naar eigen keuze aan in de groep van de kandidaten met het grootste aantal « eenheden ».

**Art. 36.** § 1 - Voor een aanstelling als tijdelijk personeelslid in een bij een inrichtende macht vacante betrekking heeft het personeelslid voorrang dat

1° zich kandidaat heeft gesteld;

2° in een hoofdamt het grootste aantal volledige eenheden van 360 dagen dienstanciënniteit, gespreid over ten minste drie schooljaren, kan doen gelden met een minimum van twee volledige eenheden. De dienstprestaties mogen in welk ambt dan ook bij dezelfde inrichtende macht of bij een andere inrichtende macht van een gesubsidieerde vrije onderwijsinrichting van hetzelfde karakter geleverd zijn;

3° houder is, voor dit ambt, van een dienovereenkomstig bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 2 en vastgelegd door de Regering.

§ 2 - Op straffe van verlies van hun voorrangrecht voor het betrokken schooljaar moeten de kandidaten die van hun recht gebruik wensen te maken, vóór 1 juni hun kandidatuur per aangetekende brief of per brief met ontvangstbewijs bij de inrichtende machten van hun keuze indienen.

Deze brief vermeldt o.a. de ambten waartoe de kandidatuur betrekking heeft en desgevallend de school, de scholen, het PMS-centrum of de PMS-centra waarvoor ze geldt. Bovendien moeten de toereikende diensten bewezen worden door de in artikel 45 bedoelde attesten bij te voegen.

De brief waarmee de kandidaat zijn voorrang doet gelden, geldt voor het volgende schooljaar.

De kandidaat die de betrekking niet aanvaardt die hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden wordt, mag tijdens het lopende schooljaar zijn voorrang voor deze betrekking niet meer doen gelden, voor zover de betrekking door dezelfde persoon bekleed blijft.

§ 3 - Onder de kandidaten voor een bepaald ambt wijst de inrichtende macht een kandidaat naar eigen keuze aan in de groep van de kandidaten met het grootste aantal « eenheden ».

**Art. 37.** Voor de toewijzing van een ambt worden de in artikel 36 bedoelde kandidaten pas in aanmerking genomen als de lijst van de in artikel 35 bedoelde kandidaten uitgeput is.

**Art. 38.** De dienstanciënniteit bedoeld in artikel 35, § 1, 2° en § 2, lid 2, 1° alsmede in artikel 36, § 1, 2° wordt op 30 april van het lopende schooljaar berekend, zoals in artikel 55, § 1, 2°, § 2, § 3 en § 4 bepaald.

Diensten waaraan een einde gemaakt is door ontslag worden niet in aanmerking genomen om de dagen dienstanciënniteit te berekenen die in artikel 35, § 1, 1° en 2° en § 2, lid 2, 1° alsmede in artikel 36, § 1, 2° bedoeld zijn en bij de inrichtende macht gepresteerd werden die aan het ambt een einde heeft gemaakt, tenzij deze inrichtende macht het ontslagen personeelslid weer aanstelt. Behalve bij ontslag om een dringende reden komen ze altijd in aanmerking bij een andere inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

**Art. 39.** Binnen veertien dagen na ingang van de vacature of na de dag waarop in een niet vacante betrekking voor een minimale periode van vijftien weken moet worden voorzien, deelt de inrichtende macht aan de Gemeenschaps- en Gewestelijke Dienst voor beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling (FOREM/GRABA) de betrekkingen mede, voor zover ze niet aan prioritaire kandidaten zoals bedoeld in artikel 35 kunnen worden toegewezen.

Binnen een termijn van veertien dagen na 1 februari deelt de inrichtende macht de lijst met alle betrekkingen die op 1 februari in de verschillende centra en scholen vacant zijn aan het Ministerie mede. Binnen de veertien dagen delen de inrichtende machten aan het Ministerie alle betrekkingen schriftelijk mede die tussen 1 februari en 15 juni vacant worden. Bovendien delen ze ten laatste op 30 juni de betrekkingen mede die tot 1 september worden geacht vacant te worden. Het Ministerie vult dan de bovenvermelde lijst aan.

Op schriftelijk verzoek van de kandidaten deelt hen het Ministerie of de inrichtende macht de in het tweede lid bedoelde lijst mede.

Op gewoon verzoek van een belanghebbende kandidaat geeft het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum inlichtingen over de in artikel 45 bedoelde dienstattesten van de personeelsleden aangesteld bij toepassing van artikel 35.

## Onderafdeling 3. — Einde van de overeenkomst

**Art. 40.** Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege voor het geheel of een deel van de opdracht :

- 1° bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;
- 2° op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :
  - a) door toepassing van de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie;
  - b) door mutatie;
  - c) door definitieve aanstelling;
- 3° op het ogenblik dat het uitgeoefende ambt, om redenen die onafhankelijk zijn van de inrichtende macht, voor het geheel of voor een gedeelte ervan niet meer kan worden gesubsidieerd;
- 4° uiterlijk op de laatste dag van het lopende schooljaar waarin de aanstelling gebeurde wat de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend personeel, van het paramedisch personeel, van het psychologisch personeel en van het sociaal personeel der onderwijsinrichtingen betreft of op 31 augustus wat de leden van het administratief personeel van een onderwijsinrichting en de leden van een PMS-centrum betreft;
- 5° vanaf de ontvangst van het advies van de socio-medische dienst van de Staat waarbij het tijdelijk personeelslid definitief ongeschikt wordt verklaard.

**Art. 41.** § 1 - Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan met inachtneming van een opzeggingstermijn van veertien dagen ontslagen worden. De afdanking moet met redenen omkleed worden.

§ 2 - Het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum overhandigt het personeelslid het schriftelijk vastgesteld voorstel tot afdanking in tweevoud.

Het personeelslid dateert het voorstel, ondertekent het om te bekrachtigen dat het het voorstel ter kennis heeft genomen en geeft op dezelfde dag een exemplaar terug aan het inrichtingshoofd of aan de directeur van het PMS-centrum. Is het personeelslid het niet eens met het voorstel tot afdanking, dan vermeldt het er « ben er niet mee eens » op.

Op dezelfde dag laat het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum dit voorstel aan de inrichtende macht toekomen die binnen tien dagen het voorstel verwerpt of aan het personeelslid per aangetekende brief betekent.

§ 3 - Het personeelslid aan wie de afdanking betekend is en wie met toepassing van de artikels 35 of 36 tijdelijk aangesteld is, mag binnen tien dagen na de betekening een beroep bij de inrichtende macht per aangetekende brief aantekenen. De inrichtende macht zendt het beroep onmiddellijk aan de bevoegde raad van beroep met een verzoek om een met redenen omkleed advies.

Binnen 45 dagen na de dag waarop de raad van beroep het beroep heeft ontvangen, betekent hij de inrichtende macht zijn met redenen omkleed advies.

Binnen 14 dagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep deelt de inrichtende macht haar beslissing per aangetekende brief aan het personeelslid mede. De inrichtende macht vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom het advies niet gevolgd is.

§ 4 - Indien het een godsdienstleerkracht betreft, is steeds het advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst vereist, indien die instantie bestaat.

**Art. 42.** § 1 - De inrichtende macht kan elk tijdelijk aangesteld personeelslid, zonder opzegging, wegens zware schuld afdanken.

Onder zware schuld wordt elke tekortkoming verstaan die de professionele samenwerking tussen het personeelslid en de inrichtende macht onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

§ 2 - Vanaf het ogenblik dat de inrichtende macht kennis heeft gekregen van feiten die een zware schuld kunnen uitmaken, roept ze het personeelslid per aangetekende brief op voor een verhoor dat ten vroegste vijf en ten laatste tien dagen na het opsturen van de oproepingsbrief moet plaatshebben.

§ 3 - Indien de inrichtende macht na het verhoor van oordeel is dat voldoende feiten op de zware schuld wijzen, kan ze binnen de drie dagen na dit verhoor de afdanking uitspreken. Op straffe van nietigheid wordt de afdanking aan het personeelslid betekend, hetzij door een gerechtsdeurwaarderexploot, hetzij per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum. De afdanking wordt door het feit gerechtvaardigd dat de inrichtende macht een dringende reden inroept.

§ 4 - Tijdens het verhoor mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van een representatieve vakbond, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de leden van het gesubsidieerd vrij onderwijs die in actieve dienst, in terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat of op rust gesteld zijn.

**Art. 43.** Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan eenzijdig zijn overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van acht dagen.

De opzegging wordt aan de inrichtende macht per aangetekende brief betekend, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

**Art. 44.** Onder voorbehoud van het ontslag om een dringende reden, zoals bepaald in artikel 42, moet de akte waarmee één van de partijen eenzijdig een einde aan de overeenkomst maakt, op straffe van nietigheid, aan de andere partij betekend worden, hetzij door een gerechtsdeurwaarderexploot, hetzij per aangetekende brief, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

Op straffe van nietigheid moet de betekening de datum vanaf welke de opzegging begint te lopen en de duur ervan vermelden.

Indien de overeenkomst in onderlinge overeenstemming der partijen een einde neemt, wordt deze overeenstemming vastgesteld door een geschrift dat de datum vermeldt waarop het personeelslid zijn toestemming heeft gegeven.

**Art. 45.** Op het einde van elke activiteitsperiode levert het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum het tijdelijk personeelslid een attest af met vermelding voor elk uitgeoefend ambt van de gepresteerde diensten, de begin- en einddatum ervan, de aard van het ambt en de omvang van de opdracht.

*Afdeling 3. — Definitieve aanstelling en mutatie*

**Art. 46.** De inrichtende macht stelt een personeelslid definitief in een vacante betrekking van een wervingsambt aan, behalve :

1° als ze door de vigerende bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is in deze betrekking een personeelslid aan te stellen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd;

2° als ze een personeelslid in deze betrekking aanstelt ingevolge een mutatie overeenkomstig de in artikel 48 bepaalde voorwaarden, voor zover de bepalingen bedoeld in 1° hem geen verplichting qua aanstelling opleggen.

**Art. 47.** Een personeelslid van een inrichtende macht dat in een ambt definitief is aangesteld maar in een vacante betrekking van een ander ambt wenst definitief aangesteld te worden, moet in het beoogde ambt ten minste 360 dagen dienstanciënniteit hebben die bij de betrokken inrichtende macht gepresteerd werden.

Het verwittigt schriftelijk de inrichtende macht ervan vóór 1 februari.

De inrichtende macht deelt hem, in de loop van het tweede trimester, de in artikel 50 bedoelde oproep tot de kandidaten mede.

Het personeelslid dient zijn kandidatuur in onder dezelfde voorwaarden als de tijdelijke personeelsleden.

De definitieve aanstelling kan op 1 oktober van het volgende schooljaar plaatsvinden, voor zover het personeelslid op dat ogenblik aan alle in artikel 49 vastgelegde voorwaarden voldoet.

**Art. 48.** Indien geen enkel lid van haar personeel prioritair is krachtens de artikels 35 of 53, lid 1, kan de inrichtende macht die een vacante betrekking in een wervingsambt moet begeven de mutatie toekennen aan een definitief aangesteld personeelslid dat erom verzoekt.

Bij de mutatieaanvraag van een godsdienstleerkracht moet het gunstig advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, gevoegd worden.

Niemand mag in een betrekking van een wervingsambt gemuteerd worden, indien hij in het gesubsidieerd vrij onderwijs niet definitief aangesteld is in het wervingsambt waartoe de vacante betrekking behoort.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid definitief aan te stellen op het ogenblik van de mutatie, ongeacht de datum ervan.

Het gemuteerde personeelslid moet in de onderwijsinrichting die het verlaat ontslag nemen voor de opdracht of het opdrachtgedeelte die/dat het daar uitoefent en waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van de ene inrichting naar de andere gebeurt zonder onderbreking.

**Art. 49.** § 1 - Onverminderd de voorwaarden die van toepassing zijn voor een definitieve aanstelling in het hoger onderwijs van het korte type mag niemand definitief worden aangesteld, indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie; een afwijking kan worden toestaan door de Regering;

2° een onberispelijk gedrag hebben;

3° de politieke en burgerlijke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van één der in artikel 2 bepaalde bekwaamheidsbewijzen, vastgelegd door de Regering, dat hem zonder duurbeperking toegang verleent tot de uitoefening van het ambt als definitief aangesteld personeelslid;

6° aan de wets- en reglementsbepalingen betreffende de taalregeling voldoen;

7° de lichamelijke geschiktheid bezitten die door de Regering vastgesteld werd voor de tot de stage in het Gemeenschapsonderwijs toegelaten personeelsleden;

8° ten minste 360 dagen dienstanciënniteit tellen die gespreid zijn over ten minste drie schooljaren en waarvan 240 dagen in meer dan één schooljaar bij dezelfde inrichtende macht werden gepresteerd of, in het geval van artikel 54, bij een andere inrichtende macht van een onderwijsinrichting met hetzelfde karakter;

9° het ambt als hoofdamt uitoefenen;

10° zijn kandidatuur in de vorm en binnen de termijn hebben ingediend die in de oproep tot de kandidaten vastgelegd zijn.

§ 2 - De godsdienstleerkrachten worden op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, door de inrichtende macht definitief aangesteld. Ze worden eveneens op voordracht of met de toestemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, van hun ambt als godsdienstleerkracht door de inrichtende macht ontheven.

**Art. 50.** In de loop van het tweede trimester van elk schooljaar doet de inrichtende macht, na 1 februari, een oproep tot de kandidaten voor een definitieve aanstelling.

De oproep bevat de lijst met de te begeven vacante betrekkingen, welke op basis van de situatie op 1 februari vóór de oproep bepaald worden. Het bericht dat aard en omvang van de vacante betrekkingen, de vereiste voorwaarden vanwege de kandidaten alsmede de vorm en de termijn voor het indienen van de kandidaturen aangeeft, wordt samen met een bewijs van ontvangst aan alle tijdelijke personeelsleden gestuurd die in dienst van de inrichtende macht zijn.

De definitieve aanstellingen gebeuren elk jaar op 1 oktober voor de betrekkingen bedoeld in het tweede lid die op die datum nog vacant zijn.

**Art. 51.** De definitieve aanstelling en de mutatie in een wervingsambt worden niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels in een proces van geleidelijke sluiting verkeert, of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting welke krachtens een beslissing van de Regering, die vooraf aan de inrichtende macht wordt bekendgemaakt, slechts voor een bepaalde tijd gesubsidieerd wordt.

**Art. 52.** De persoon die zich in verschillende ambten kandidaat stelt voor een definitieve aanstelling moet voor elk ambt een afzonderlijke kandidatuur indienen.

**Art. 53.** Indien één of meerdere personeelsleden in een ambt met onvolledige prestaties definitief aangesteld worden, moet hen de inrichtende macht de voorrang geven om hun uurrooster aan te vullen. De verplichte definitieve aanstelling geldt slechts voor de personeelsleden die hun kandidatuur binnen de maand na de bekendmaking van de in artikel 50 bedoelde oproep aangetekend hebben.

Wordt geen personeelslid met toepassing van het eerste lid definitief aangesteld, dan heeft het personeelslid dat op 30 april een dienstanciënniteit van ten minste 720 dagen telt die bij de inrichtende macht en in één of meerdere ambten van de betrokken categorie gepresteerd werden, voorrang - bij een definitieve aanstelling - op een kandidaat die deze anciënniteit niet heeft.

**Art. 54.** Bij gebrek aan kandidaten die tot haar personeel behoren en aan de voorwaarden van artikel 49 voldoen, kan een inrichtende macht een personeelslid van een onderwijsinrichting met hetzelfde karakter op zijn verzoek aanstellen, indien het aan de voorwaarden van bovenvermeld artikel voldoet, met uitzondering van de voorwaarde gesteld onder 10°.

**Art. 55.** § 1 - Voor de berekening van de anciënniteit :

1° worden enkel in aanmerking genomen de tot 30 april gesubsidieerde diensten die bij de inrichtende macht als hoofdambt gepresteerd zijn, voor zover de kandidaat houder is van het dienovereenkomstig bekwaamheidsbewijs, bedoeld in artikel 2 en bepaald door de Regering;

2° bestaat het aantal als tijdelijk personeelslid of als gesubsidieerd contractueel personeelslid in een ambt met volledige prestaties in het gesubsidieerd vrij onderwijs gepresteerde dagen uit al de dagen berekend vanaf het begin tot het einde van de ononderbroken periode van actieve dienst, met inbegrip van het ontspanningsverlof alsook de kerst- en paasvakantie, het bevallingsverlof, het verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij of de overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen toegekende uitzonderlijke verloven, indien ze in deze periode vallen. Dit aantal dagen wordt met 1,2 vermenigvuldigd, behalve voor het berekenen van de dienstanciënniteit van het technisch personeel van de PMS-centra en van het administratief personeel van de onderwijsinrichtingen. De dagen gepresteerd als definitief personeelslid in een ambt met volledige prestaties worden opgeteld van het begin tot het einde van een ononderbroken periode van actieve dienst, met inbegrip van de zomervakantie.

§ 2 - De diensten die gepresteerd werden in een ambt met onvolledige prestaties en ten minste de helft van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige prestaties omvatten, worden in aanmerking genomen zoals diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties.

Het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige prestaties dat niet de helft van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige prestaties omvat, wordt gehalveerd.

§ 3 - Het aantal dagen verworven in twee of meer tegelijkertijd uitgeoefende ambten met volledige of onvolledige prestaties mag nooit het aantal dagen overschrijden dat in een gedurende dezelfde periode uitgeoefend ambt met volledige prestaties verworven is.

§ 4 - De diensten die in een ambt van godsdienstleerkracht gepresteerd zijn, worden voor de berekening van de anciënniteit in aanmerking genomen.

#### HOOFDSTUK IV. — *Toegang tot de selectieambten*

**Art. 56.** De inrichtende macht kan een personeelslid in een vacante betrekking van een selectieambt in vast verband benoemen, behoudens :

1° indien ze door de vigerende bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is voor deze betrekking een personeelslid aan te stellen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd;

2° indien ze een personeelslid in deze betrekking aanstelt ingevolge een mutatie overeenkomstig de in artikel 57 bepaalde voorwaarden, voor zover de bepalingen bedoeld in 1° hem geen verplichting qua aanstelling opleggen.

**Art. 57.** De inrichtende macht die een vacante betrekking in een selectieambt moet begeven, kent de mutatie toe aan een personeelslid dat erom verzoekt.

Niemand mag in een betrekking van een selectieambt gemuteerd worden, indien hij in het gesubsidieerd vrij onderwijs niet definitief aangesteld is in het selectieambt waartoe de vacante betrekking behoort.

De inrichtende macht is ertoe verplicht het personeelslid definitief aan te stellen op het ogenblik van de mutatie, ongeacht de datum ervan.

Het gemuteerde personeelslid moet in de inrichting die het verlaat ontslag nemen voor de opdracht die het daar uitoefent en waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van een inrichting naar de andere gebeurt zonder onderbreking.

**Art. 58.** De definitieve aanstelling en de mutatie in een selectieambt worden niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels in een proces van geleidelijke sluiting verkeert, of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting welke krachtens een beslissing van de Regering, die vooraf aan de inrichtende macht wordt bekendgemaakt, slechts voor een bepaalde tijd gesubsidieerd wordt.

**Art. 59.** Niemand kan definitief aangesteld worden in een selectieambt, indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° sinds ten minste zes jaar titularis zijn van een wervings-, selectie- of bevorderingsambt in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in het gesubsidieerd vrij PMS-centrum, waarvan ten minste twee jaar met een definitieve aanstelling voor ten minste een halve opdracht;

2° houder zijn van een in artikel 2 bedoeld bekwaamheidsbewijs dat door de Regering bepaald is voor een wervingsambt dat tot het selectieambt toegang verleent.

**Art. 60.** § 1 - Een selectieambt kan tijdelijk toegewezen worden aan een definitief aangesteld personeelslid dat aan de in artikel 59, 2° bepaalde voorwaarde voldoet en ofwel een ambt uitoefent dat ten minste met een halve opdracht overeenstemt ofwel sinds ten hoogste twee jaar wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld is :

1° indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;

2° in het bij artikel 58 bedoelde geval;

3° in afwachting van een definitieve aanstelling.

Tijdens deze periode blijft het personeelslid aan wie dat ambt tijdelijk toegewezen is titularis van het ambt waarin het definitief aangesteld is.

In de hypothese bedoeld in lid 1, 3° en uiterlijk twee jaar na de datum waarop het selectieambt vacant is geworden, wordt het personeelslid in het betrokken ambt definitief aangesteld, indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 59 voldoet en voor zover de inrichtende macht het niet ervan heeft ontlast.

§ 2 - Kan het selectieambt een definitief aangesteld personeelslid tijdelijk, overeenkomstig § 1, niet toegewezen worden, dan kan de inrichtende macht het voorlopig aan één van haar tijdelijk aangestelde personeelsleden toewijzen dat aan de in artikel 59, 2° bepaalde voorwaarde voldoet en een ambt uitoefent dat ten minste met een halve opdracht overeenstemt.

Na zes jaar activiteit kan het personeelslid in dat selectieambt definitief aangesteld worden.

§ 3 - De tijdelijke aanstelling in een selectieambt is slechts mogelijk na toepassing van de bepaling van artikel 56, 1°.

§ 4 - De tijdelijke aanstelling in een selectieambt neemt een einde, voor het geheel of voor een deel van de opdracht, overeenkomstig de bepalingen van artikel 40, lid 1, 1°, 2°, 3° en 5°.

**Art. 61.** De tijdelijke of definitieve aanstelling in een selectieambt mag slechts gebeuren, indien de betrekking als hoofdambt uitgeoefend wordt.

**Art. 62.** Elke aanstelling in een selectieambt moet overeenkomstig de bepalingen van artikel 34 schriftelijk vastgesteld worden.

#### HOOFDSTUK V. — *Toegang tot de bevorderingsambten*

**Art. 63.** De inrichtende macht kan in een vacante betrekking van een bevorderingsambt definitief aanstellen, behalve :

1° indien ze door de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling verplicht is in deze betrekking een personeelslid aan te stellen dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld werd;

2° indien ze een personeelslid in deze betrekking aanstelt ingevolge een mutatie overeenkomstig de in artikel 64 bepaalde voorwaarden, voor zover de bepalingen bedoeld in 1° hem geen verplichting qua aanstelling opleggen.

**Art. 64.** De inrichtende macht die een vacante betrekking in een bevorderingsambt moet begeven, kent de mutatie toe aan een personeelslid dat erom verzoekt.

Niemand mag in een betrekking van een bevorderingsambt gemuteerd worden, indien hij in het gesubsidieerd vrij onderwijs niet definitief aangesteld is in het bevorderingsambt waartoe de vacante betrekking behoort.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid definitief aan te stellen op het ogenblik van de mutatie, ongeacht de datum ervan.

Het gemuteerde personeelslid moet in de inrichting die het verlaat ontslag nemen voor de opdracht die het daar uitoefent en waarvoor het de mutatie heeft aangevraagd. De overgang van een inrichting naar de andere gebeurt zonder onderbreking.

**Art. 65.** De definitieve aanstelling en de mutatie in een bevorderingsambt worden niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting, een afdeling, een vestiging, een graad of een andere onderverdeling die bij toepassing van de rationalisatieregels in een proces van geleidelijke sluiting verkeert, of in een betrekking die deel uitmaakt van een inrichting welke krachtens een beslissing van de Regering, die vooraf aan de inrichtende macht wordt bekendgemaakt, slechts voor een bepaalde tijd gesubsidieerd wordt.

**Art. 66.** Een personeelslid mag slechts in een bevorderingsambt definitief aangesteld worden, indien het aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° sinds ten minste zes jaar titularis zijn van een wervings-, selectie- of bevorderingsambt in het gesubsidieerd vrij onderwijs of bij het gesubsidieerd vrij PMS-centrum, waarvan ten minste twee jaar met een definitieve aanstelling voor een halve opdracht;

2° houder zijn van een in artikel 2 bedoeld bekwaamheidsbewijs dat door de Regering bepaald is voor een wervings- of selectiesambt dat toegang verleent tot dat bevorderingsambt.

De in het vorig lid, 1°, vastgestelde voorwaarden zijn niet vereist voor het ambt van werkplaatsleider.

In het basisonderwijs mag de dienstanciënniteit bedoeld in lid 1, 1°, slechts in het basisonderwijs verworven zijn.

**Art. 67.** § 1 - Een bevorderingsambt kan tijdelijk toegewezen worden aan een definitief aangesteld personeelslid dat aan de in artikel 66, lid 1, 2° bepaalde voorwaarde voldoet en ofwel een ambt uitoefent dat ten minste met een halve opdracht overeenstemt ofwel sinds ten hoogste twee jaar wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld is :

1° indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;

2° in het bij artikel 65 bedoelde geval;

3° in afwachting van een definitieve aanstelling.

Tijdens deze periode blijft het personeelslid aan wie dat ambt tijdelijk toegewezen is titularis van de betrekking waarin het definitief aangesteld is.

In de hypothese bedoeld in lid 1, 3° en uiterlijk twee jaar na de datum waarop het bevorderingsambt vacant is geworden, wordt het personeelslid in het betrokken ambt definitief aangesteld, indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 66 voldoet en voor zover de inrichtende macht het niet ervan heeft ontlast.

Deze beperking tot 2 jaar is niet toepasselijk op de basisscholen met een enige klas lager onderwijs voor zover geen personeelslid van de inrichtende macht dat aan de voorwaarden voldoet zijn kandidatuur heeft gesteld.

§ 2 - Kan het bevorderingsambt een definitief aangesteld personeelslid tijdelijk, overeenkomstig § 1, niet toegewezen worden, dan kan de inrichtende macht het voorlopig aan één van haar tijdelijk aangestelde personeelsleden toewijzen dat aan de in artikel 66, lid 1, 2° bepaalde voorwaarden voldoet en een ambt uitoefent dat ten minste met een halve opdracht overeenstemt.

Na zes jaar activiteit kan het personeelslid in dat bevorderingsambt definitief aangesteld worden.

§ 3 - De tijdelijke aanstelling in een bevorderingsambt is slechts mogelijk na toepassing van de bepaling van artikel 63, 1°.

§ 4 - De tijdelijke aanstelling in een bevorderingsambt neemt een einde overeenkomstig de bepalingen van artikel 40, lid 1, 1°, 2°, 3° en 5°.

**Art. 68.** De tijdelijke of definitieve aanstelling in een bevorderingsambt mag slechts gebeuren, indien de betrekking als hoofdamt uitgeoefend wordt.

**Art. 69.** Elke aanstelling in een bevorderingsambt moet overeenkomstig de bepalingen van artikel 34 schriftelijk vastgesteld worden.

#### HOOFDSTUK VI. — *Schorsing van de aanstelling*

**Art. 70.** De uitvoering van de aanstelling wordt geschorst :

- 1° tijdens de werkonderbreking en het verlof wegens bevalling;
- 2° tijdens de tijd die het personeelslid nodig heeft om als raadsheer of rechter in sociale zaken bij een arbeidsrechtbank of -hof te zetelen;
- 3° tijdens de oproeping of wederoproeping van het personeelslid onder de wapens;
- 4° tijdens de duur van het verblijf van het personeelslid in een wervings- en selectiecentrum;
- 5° tijdens een observatieverblijf in een inrichting van de gezondheidsdienst van het leger;
- 6° tijdens het verblijf in een militair ziekenhuis ten gevolge van een ongeval gebeurd of een ziekte opgelopen of verslechterd tijdens het geneeskundig onderzoek of de selectieproeven;
- 7° voor de duur van de dienst bij de civiele bescherming;
- 8° tijdens de aan de gewetensbezwaarden opgelegde dienst;
- 9° tijdens de periode waarin het personeelslid zijn werk niet kan uitvoeren wegens ziekte of ongeval.

**Art. 71.** Ten vroegste vanaf de zevende week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling is de inrichtende macht er op verzoek van het personeelslid toe gehouden, haar verlof te geven.

Uiterlijk acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling overhandigt het personeelslid een geneeskundig attest houdende bekrachtiging van deze datum aan de inrichtende macht.

Indien de bevalling na de door de geneesheer bepaalde datum gebeurt, wordt het verlof tot de werkelijke bevallingsdatum verlengd.

Vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke datum van de bevalling tot na afloop van een periode van acht weken die op de dag van de bevalling ingaat, mag het personeelslid geen werk uitvoeren.

Op verzoek van het personeelslid wordt de werkonderbreking na de achtste week verlengd met een periode van dezelfde duur als de periode tijdens welke het personeelslid vanaf de zevende week vóór de werkelijke bevallingsdatum bleef werken. In geval van voortijdige geboorte wordt deze periode met het aantal dagen verminderd waar het personeelslid gewerkt heeft in de loop van de zeven dagen vóór de bevallingsdatum.

Moet het kind echter ten minste acht weken na zijn geboorte in het ziekenhuis blijven, kan het personeelslid de verlenging van de werkonderbreking waarop het recht heeft, uitstellen totdat het kind thuis terugkomt.

Te dien einde overhandigt het personeelslid aan de inrichtende macht :

- 1° bij de werkherhvatting : een attest van het ziekenhuis waaruit blijkt dat het pasgeboren kind sinds minstens acht weken in het ziekenhuis werd opgenomen;
- 2° bij de aanvraag om verlenging van de werkonderbreking : een attest van het ziekenhuis tot bekrachtiging van de datum waarop het kind het ziekenhuis verlaat.

Het personeelslid behoudt het recht op uitstel van de verlenging van de werkonderbreking, wanneer het kind in het jaar na zijn geboorte sterft.

#### HOOFDSTUK VII. — *Administratieve standen*

##### *Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

**Art. 72.** Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve standen :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° terbeschikkingstelling.

##### *Afdeling 2. — Dienstactiviteit*

**Art. 73.** Een personeelslid bevindt zich altijd in dienstactiviteit, behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het in een andere administratieve stand plaatst.

**Art. 74.** Behoudens tegenstrijdige bepaling heeft een personeelslid in dienstactiviteit recht op een wedde en op de desbetreffende verhoging in wedde.

Een personeelslid kan van de inrichtende macht verlof bekomen onder dezelfde voorwaarden als in het Gemeenschapsonderwijs.

De inrichtende macht moet elk verzoek om verlof waarvoor in het Gemeenschapsonderwijs een beslissing van de Regering nodig is om verder de wedde te kunnen genieten, aan de Regering ter goedkeuring voorleggen.

##### *Afdeling 3. — Non-activiteit*

**Art. 75.** Een personeelslid bevindt zich in non-activiteit in geval van :

- 1° schorsing bij tuchtmaatregel
- 2° niet-activiteit bij tuchtmaatregel;
- 3° veroorloofde langdurige afwezigheid om familiale redenen.

Een personeelslid dat zich in de toestand van niet-activiteit bevindt, mag zijn aanspraak op een aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt niet doen gelden.

*Afdeling 4. — Terbeschikkingstelling*

**Art. 76.** Een definitief aangesteld personeelslid kan :

- 1° wegens ontstentenis van betrekking;
- 2° wegens bijzondere opdracht;
- 3° wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 4° om persoonlijke redenen;
- 5° wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaan;
- 6° wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ter beschikking gesteld worden.

**Art. 77.** § 1 - De terbeschikkingstelling gebeurt onder dezelfde voorwaarden als in het Gemeenschapsonderwijs, met uitzondering van de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst. Dit geldt eveneens voor de toekenning van een wachtweddetoelage.

De inrichtende macht moet elke terbeschikkingstelling waarvoor in het Gemeenschapsonderwijs een beslissing van de Regering of van haar afgevaardigde nodig is om verder een wachtwedde te genieten, aan de Regering ter goedkeuring voorleggen.

§ 2 - Een personeelslid dat met toepassing van artikel 76, 1°, 2° en 3° ter beschikking werd gesteld mag tijdens de eerste twee jaar zijn aanspraken op een aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt doen gelden.

§ 3 - Met uitzondering van de terbeschikkingstelling wegens bijzondere opdracht mag geen personeelslid ter beschikking gesteld worden of in disponibiliteit blijven na afloop van de maand waar het de leeftijd van 60 jaar bereikt en 30 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt.

**Art. 78.** § 1 - De inrichtende macht moet de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst aan de Regering ter goedkeuring voorleggen.

Vooraf betekent de inrichtende macht het personeelslid een voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst per aangetekende brief; die aangetekende brief heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

Binnen twintig dagen na die betekening kan het personeelslid - vóór de bevoegde raad van beroep - een beroep aantekenen tegen het voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst. Dit beroep is opschortend.

§ 2 - Binnen negentig dagen na de datum van ontvangst van het door het personeelslid aangetekend beroep stuurt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan het personeelslid en aan de inrichtende macht.

De inrichtende macht vermeldt in voorkomend geval de redenen waarom het advies niet gevolgd is.

§ 3 - Indien het een godsdienstleerkracht betreft mag de terbeschikkingstelling slechts met de toestemming van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst gebeuren, indien die instantie bestaat.

§ 4 - Het wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ter beschikking gestelde personeelslid geniet een wachtwedde berekend op grond van de in het Gemeenschapsonderwijs van toepassing zijnde bepalingen.

§ 5 - De Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de inrichtende macht haar de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ter goedkeuring voorlegt.

*HOOFDSTUK VIII. — Einde van de overeenkomst*

**Art. 79.** De overeenkomsten gesloten met de tijdelijk of definitief aangestelde personeelsleden nemen ambtshalve en zonder opzegging een einde wanneer laatstgenoemden :

- 1° niet meer voldoen aan één van de volgende voorwaarden :
  - a) Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking toegestaan door de Regering;
  - b) de politieke en burgerlijke rechten genieten;
  - c) aan de dienstplichtwetten voldoen.
- 2° na een veroorloofde afwezigheid, zonder geldige reden hun dienst niet hervatten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan 10 dagen afwezig blijven;
- 3° zonder geldige reden hun betrekking verlaten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen afwezig blijven;
- 4° zich in de gevallen bevinden waarin de toepassing van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;
- 5° wegens een overeenkomstig de wet of het reglement erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat zijn hun ambt onbeperkt te vervullen;
- 6° na hun terugroeping in dienstactiviteit zonder geldige reden weigeren de door de inrichtende macht toegewezen betrekking te bekleden.

De inrichtende macht verwittigt het personeelslid hetzij door een gerechtsdeurwaarderexploot, hetzij per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum, van de opzegging van de overeenkomst. Hij vermeldt in elk geval de redenen waarom de overeenkomst opgezegd wordt.

**Art. 80.** De overeenkomsten gesloten met definitief aangestelde personeelsleden nemen een einde :

- 1° door ontslagneming van het personeelslid, met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste veertien dagen;
- 2° door oppensioenstelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;
- 3° door ontslag om een dringende reden;
- 4° wanneer geen beroep werd aangetekend tegen de betekening van de vaststelling van een onverenigbaarheid of wanneer de onverenigbaarheid wordt vastgesteld door een oordeel of een definitief vonnis van een arbeidsgerecht;

5° vanaf het ogenblik dat hun definitieve aanstelling, die onregelmatig is gebleken, door een oordeel of een definitief vonnis van een arbeidsgerecht vernietigd wordt voor zover de onregelmatigheid niet ten laste van de inrichtende macht kan gelegd worden.

De ontslagneming bedoeld in lid 1, 1°, wordt de inrichtende macht per aangetekende brief betekend; zij heeft uitwerking op de derde werkdag na de verzendingsdatum. Om geldig te zijn moet de betekening de duur van de opzeggingstermijn alsmede de begindatum ervan vermelden.

De overeenkomst neemt effectief een einde binnen de tien dagen na de betekening aan het personeelslid van de in lid 1, 4° bedoelde definitieve beslissing.

In het onder lid 1, 5° bedoelde geval behoudt het personeelslid de verworven rechten verbonden aan zijn voorafgaande toestand.

Wanneer de opzegging van de overeenkomst de toepassing van artikel 10 van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen met zich brengt, stort de Duitstalige Gemeenschap het in dit artikel bepaald bedrag aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

## HOOFDSTUK IX. — *Tuchtregeling*

### Afdeling 1. — Tuchtmaatregelen

**Art. 81.** § 1 - Indien de definitief aangestelde personeelsleden hun plichten niet nakomen, kunnen zij één van de volgende tuchtstraffen oplopen :

- 1° de terechtwijzing;
- 2° de blaam;
- 3° de inhouding van wedde;
- 4° de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 5° de op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel;
- 6° het ontslag om een dringende reden.

§ 2 - Indien het een godsdienstleerkracht betreft, kan de tuchtstraf slechts op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst, indien die instantie bestaat, of met haar toestemming op voordracht van de inrichtende macht opgelegd worden.

**Art. 82.** § 1 - De tuchtmaatregelen worden op voordracht van het inrichtingshoofd of van de directeur van het PMS-centrum door de inrichtende macht van de inrichting uitgesproken waar het personeelslid definitief aangesteld is.

Vooraf betekent het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum aan het personeelslid, na hem gehoord te hebben, het voorstel tot tuchtstraf per aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

In afwijking van de leden 1 en 2 stelt de inrichtende macht de maatregel voor als het gaat om een maatregel tegen het schoolhoofd of de directeur van het PMS-centrum.

Binnen twintig dagen na de betekening kan het personeelslid, vóór de bevoegde raad van beroep, een beroep aantekenen tegen het voorstel tot tuchtstraf.

Het beroep is opschortend.

§ 2 - Binnen negentig dagen na de datum van ontvangst van het door het personeelslid aangetekend beroep stuurt de raad van beroep een met redenen omkleed advies aan het personeelslid en aan de inrichtende macht.

§ 3 - Indien het een godsdienstleerkracht betreft, is steeds het advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst vereist, indien die instantie bestaat.

§ 4 - Ten laatste 30 dagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep deelt de inrichtende macht het personeelslid haar beslissing mede ofwel bij een gerechtsdeurwaarderexploot ofwel bij een aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum. Zij vermeldt, in voorkomend geval, de redenen waarom het advies niet gevolgd is.

**Art. 83.** Een inhouding van wedde wordt toegepast gedurende ten minste één maand en ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van het brutobedrag van de laatste activiteitswedde of van de wachtwedde bedragen.

**Art. 84.** De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de helft van het brutobedrag van zijn laatste activiteitswedde of van zijn wachtwedde.

**Art. 85.** De op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar en niet meer dan 5 jaar duren.

Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de eerste twee jaar een wachtwedde die gelijk is aan de helft van zijn activiteitswedde. Zonder dat dit bedrag mag worden overschreden, wordt de wachtwedde vervolgens vastgesteld op het bedrag van het pensioen dat de betrokkene zou bekommen als hij voortijdig op pensioen was gesteld.

Na de helft van de duur van zijn straf mag het personeelslid erom vragen, opnieuw in het onderwijs te worden opgenomen.

**Art. 86.** De inhouding van wedde of de toekenning van een wachtwedde mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid minder bedraagt dan de werkloosheidsuitkering waarop het recht zou hebben in het stelsel van de maatschappelijke zekerheid voor werknemers.

**Art. 87.** Een strafprocedure schorst de tuchtprocedure op die tot dezelfde feiten betrekking heeft.

De inrichtende macht beslist over de toepassing van een tuchtprocedure, welk het resultaat van de strafprocedure ook mag zijn.

*Afdeling 2. — Doorhaling van de tuchtmaatregelen*

**Art. 88.** De doorhaling van een tuchtmaatregel geschiedt van ambtswege na een termijn waarvan de duur is vastgelegd op :

- 1° 1 jaar voor de terechtwijzing en de blaam;
- 2° 3 jaar voor de inhouding van wedde;
- 3° 5 jaar voor de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 4° 7 jaar voor de op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel.

De termijn loopt vanaf de datum waarop de tuchtstraf is uitgesproken.

Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden, inzonderheid voor het recht op een selectie- of bevorderingsambt. De doorgehaalde tuchtstraf wordt in het dossier van het personeelslid geschrapt.

*HOOFDSTUK X. — De raden van beroep*

**Art. 89.** De Regering richt voor het gesubsidieerd vrij confessioneel onderwijs enerzijds en voor het gesubsidieerd vrij niet-confessioneel onderwijs anderzijds één raad van beroep op, bevoegd voor alle onderwijsniveaus en belast met de beroepen bedoeld in de artikels 41, § 3, 78, § 1 en 82, § 1.

**Art. 90.** § 1 - De raden van beroep zijn samengesteld uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs. Voor elke categorie zijn er evenveel plaatsvervangers als werkende leden;

2° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters;

3° een secretaris en een adjunct-secretaris.

De werkende leden en de plaatsvervangers van de raad van beroep worden door de Regering benoemd op voordracht van de groeperingen van de inrichtende machten en van de groeperingen van het personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs en van de gesubsidieerde vrije PMS-centra, aangesloten bij een in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde vakvereniging. Bij gebrek aan overeenstemming in die groeperingen kan de Regering beslissen.

De Regering kiest de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters onder de magistraten in actieve dienst.

§ 2 - Het aantal leden van elke raad van beroep en de duur van hun mandaat worden door de Regering bepaald; elke raad omvat ten minste 4 werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en 4 werkende leden die de personeelsleden vertegenwoordigen.

§ 3 - Elke raad van beroep maakt zijn huishoudelijk reglement op, dat hij ter goedkeuring aan de Regering voorlegt.

**Art. 91.** Zodra een zaak voorgelegd is aan de raad van beroep, deelt de voorzitter aan het personeelslid en aan de inrichtende macht de lijst mee van de werkende leden en plaatsvervangers. Binnen 10 dagen na de ontvangst van die lijst kan zowel het personeelslid als de inrichtende macht ten hoogste 3 leden wraken. Zij mogen evenwel niet tegelijkertijd een werkend lid en zijn plaatsvervanger wraken.

Een lid mag om ontlasting verzoeken als het van oordeel is dat het ter zake morele belangen heeft of als het vreest dat zijn onpartijdigheid in twijfel kan worden getrokken. De voorzitter spreekt zich over dat verzoek uit. Hij kan ook een lid om dezelfde redenen ontlasten.

De voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters, de werkende leden en de plaatsvervangers mogen geen zitting hebben in een zaak die betrekking heeft op hun echtgenoot of een bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad.

**Art. 92.** Binnen 20 dagen na de ontvangst van het beroep worden de partijen door de voorzitter opgeroepen.

Het personeelslid en de inrichtende macht worden door de raad van beroep gehoord.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van een representatieve vakbond, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs die in dienstactiviteit, in terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat of op rust gesteld zijn.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van de inrichtende machten van een onderwijsinrichting met hetzelfde karakter of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten behartigt.

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

Het niet-verschijnen van het personeelslid of zijn vertegenwoordiger of van de inrichtende macht of de vertegenwoordiger ervan belet in geen geval de raad van beroep uitspraak te doen.

**Art. 93.** De raad van beroep mag slechts geldig beraadslagen, indien ten minste twee leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en twee leden die de personeelsleden vertegenwoordigen, aanwezig zijn. Er moeten evenveel vertegenwoordigers van de inrichtende machten als vertegenwoordigers van het personeel aan de stemming deelnemen. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld door uitschakeling van een of meer bij loting aangewezen leden.

Als het in vorig lid bedoelde quorum van aanwezigen niet bereikt wordt, roept de voorzitter binnen veertien dagen een nieuwe vergadering bijeen. Op die vergadering kan beslist worden, ongeacht het aantal aanwezige leden van elke groep.

De vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden zijn stemgerechtigd.

Het met redenen omkleed advies wordt uitgebracht na geheime stemming, bij gewone meerderheid van de stemmen. Bij staking van stemmen is die van de voorzitter beslissend.

**Art. 94.** Het met redenen omkleed advies van de raad van beroep wordt binnen 5 dagen na de vergadering waarop de raad zijn advies heeft uitgebracht per aangetekende brief aan de partijen betekend.

**Art. 95.** De werkingskosten van de raad van beroep komen ten laste van de Gemeenschap.

De Regering bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters aanspraak hebben.

HOOFDSTUK XI. — *Preventieve schorsing*

**Art. 96.** § 1 - De preventieve schorsing is een administratieve, geen disciplinaire maatregel. Zij verwijdt het personeelslid uit zijn ambt.

In de volgende gevallen kan elk personeelslid preventief geschorst worden als het belang van de dienst of van het onderwijs dat vereist :

1° bij strafvervolgingen;

2° bij tuchtprocedure;

3° vanaf het moment waarop de aangetekende brief uitwerking heeft waarmee de inrichtende macht het personeelslid daarvan verwittigt dat een onverenigbaarheid vastgesteld is;

4° vanaf het moment waarop de aangetekende brief uitwerking heeft waarmee de inrichtende macht het voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst aan het personeelslid mededeelt.

§ 2 - Vóór elke maatregel houdende preventieve schorsing wordt het personeelslid door de inrichtende macht voor een verhoor opgeroepen.

De oproeping alsmede de motivering van de preventieve schorsing worden aan het personeelslid betekend ofwel per aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzending ofwel per brief met ontvangstbewijs welke uitwerking heeft op de datum vermeld op het ontvangstbewijs. Het verhoor vindt plaats ten vroegste op de tweede werkdag na de dag waarop de oproeping uitwerking heeft.

Tijdens het verhoor mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van een representatieve vakbond, door een advocaat of door een verdediger gekozen onder de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs die in actieve dienst, in terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden die aan de pensionering voorafgaat of op rust gesteld zijn.

Binnen de drie werkdagen na de dag waarop het verhoor gepland is, deelt de inrichtende macht haar beslissing per aangetekende brief aan het personeelslid mede, zelfs als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger bij het verhoor niet verschenen is. Gaat het om een preventieve schorsing, dan heeft ze uitwerking op de derde werkdag na de verzending van de aangetekende brief.

§ 3 - In afwijking van § 2, lid 1 kan een personeelslid in de volgende gevallen onmiddellijk uit zijn ambt verwijderd worden :

1° bij zware schuld met ontdekking op heterdaad;

2° wanneer de ten last gestelde feiten zo ernstig zijn dat zijn aanwezigheid op school in het belang van de dienst of van de inrichting niet wenselijk is.

De maatregel bedoeld in het eerste lid wordt ten laatste op de derde werkdag na de dag genomen waarop de inrichtende macht van de feiten kennis neemt.

Ten laatste de derde werkdag na de dag waarop de inrichtende macht de maatregel bedoeld in het eerste lid heeft genomen, past ze de procedure bedoeld in § 2 toe, zo niet eindigt de verwijdering uit het ambt na afloop van die termijn. Het personeelslid kan dan slechts met toepassing van de procedure bedoeld in § 2 opnieuw voor dezelfde feiten uit zijn ambt verwijderd worden.

§ 4 - De duur van de preventieve schorsing mag één jaar niet overschrijden. Dit geldt niet voor het geval waar de betrokkene het voorwerp is van strafrechtelijke vervolgingen of een beroep tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid heeft aangetekend vóór de arbeidsrechtbank.

De preventieve schorsing verstrijkt alleszins na 45 dagen, indien het voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 82, § 1, leden 2 en 3 niet binnen die termijn aan het personeelslid betekend is. Zij verstrijkt eveneens op de laatste dag waarop de inrichtende macht met toepassing van artikel 82, § 4 een beslissing moet nemen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.

§ 5 - Om de drie maanden vanaf de datum waarop de preventieve schorsing uitgesproken in het kader van een tuchtprocedure uitwerking heeft, wordt ze door de inrichtende macht schriftelijk bekrachtigd.

Die bekrachtiging wordt aan de betrokkene per aangetekende brief betekend. Bij ontstentenis ervan binnen de gestelde termijn mag het personeelslid zijn werk hervatten, indien het ten minste 10 werkdagen voordat het zijn werk effectief hervat de inrichtende macht per aangetekende brief ervan verwittigd heeft.

Na ontvangst van die mededeling kan de inrichtende macht het voortbestaan van de preventieve schorsing bekrachtigen volgens de hierboven beschreven procedure.

**Art. 97.** § 1 - In de volgende gevallen wordt de wedde van een preventief geschorst personeelslid tot de helft van zijn activiteitswedde teruggebracht :

1° als het voorwerp is van strafrechtelijke vervolging en in beschuldiging gesteld is;

2° als hem het voorstel m.b.t. één van de tuchtmaatregelen betekend is die in artikel 81, § 1, 4°, 5° en 6° opgenomen zijn.

In het geval bedoeld in lid 1, 1° gebeurt de inhouding op de eerste dag van de maand volgende op degene waar het personeelslid in beschuldiging gesteld is.

In het geval bedoeld in lid 1, 2° gebeurt de inhouding op de dag waarop het voorstel betekend wordt.

§ 2 - De inhouding van wedde mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid minder bedraagt dan de werkloosheidsuitkering waarop het recht zou hebben in het stelsel van de maatschappelijke zekerheid voor werknemers.

**Art. 98.** § 1 - Na de tuchtprocedure of de gerechtelijke procedure wordt de inhouding van wedde ingetrokken behalve als één van de sancties bedoeld in artikel 81, § 1, 4°, 5° en 6° genomen wordt of als het personeel strafrechtelijk veroordeeld is.

Wordt de inhouding van wedde ingetrokken, dan verkrijgt het personeelslid - voor de duur van de schorsing - een bijkomende weddetoelage, verhoogd met de verwijlinteressen tegen de wettelijke rentevoet, berekend vanaf de dag van de inhouding. De inrichtende macht betaalt dit bijkomend bedrag aan de Gemeenschap.

§ 2 - Wordt een maatregel tot preventieve schorsing zonder inhouding van wedde in het kader van een tuchtprocedure genomen, betaalt de inrichtende macht aan de Gemeenschap een bedrag overeenstemmend met de helft van de weddetoelage die het personeelslid tijdens de schorsing heeft gekregen, indien :

- 1° geen tuchtmaatregel;
- 2° geen van de in artikel 81, § 1, 1°, 2° en 3° bedoelde maatregelen genomen is.

§ 3 - Het personeelslid behoudt de wedde die het tijdens de preventieve schorsing verkregen heeft.

Als de schorsing bij tuchtmaatregel minder lang duurt dan de preventieve schorsing, ontvangt het personeelslid zijn volle wedde zodra de schorsing bij tuchtmaatregel een einde neemt.

**Art. 99.** De preventieve schorsing wordt ter kennis van de Regering gebracht met het oog op de onmiddellijke uitvoering van die maatregel.

#### TITEL II. — Paritaire comités

**Art. 100.** Na raadpleging van de groeperingen van de inrichtende machten en van de groeperingen van het personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs en van de gesubsidieerde vrije PMS-centra, aangesloten bij een vakvereniging die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd is, richt de Regering :

- 1° voor het vrij confessioneel onderwijs en de PMS-centra een paritair comité op, bevoegd voor alle onderwijsniveaus en alle PMS-centra;
- 2° voor het vrij niet-confessioneel onderwijs en de PMS-centra een paritair comité op, bevoegd voor alle onderwijsniveaus en alle PMS-centra.

Het besluit van de Regering houdende oprichting van een paritair comité vermeldt de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling ervan.

**Art. 101.** Het algemeen reglement van de paritaire comités wordt vastgesteld bij besluit van de Regering. Elk comité maakt een bijzonder huishoudelijk reglement op, dat de Regering ter goedkeuring wordt voorgelegd.

**Art. 102.** De paritaire comités omvatten :

- 1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en van de personeelsleden. Voor elke categorie zijn er evenveel plaatsvervangers als werkende leden;
- 2° een voorzitter en een ondervoorzitter;
- 3° referendarissen;
- 4° een secretaris en een adjunct-secretaris.

De vertegenwoordigers van de inrichtende machten en die van de personeelsleden kunnen vergezeld zijn van technische adviseurs, wier maximumaantal door het in artikel 101 bedoeld huishoudelijk reglement vastgesteld is.

Het aantal leden van elk paritair comité en de duur van hun mandaat worden vastgesteld bij besluit van de Regering; elk comité omvat ten minste 4 werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en 4 werkende leden die het personeel vertegenwoordigen.

**Art. 103.** De werkende leden en de plaatsvervangers worden door de Regering benoemd op voordracht van de in artikel 100 bedoelde groeperingen. Indien de groeperingen niet tot een overeenstemming komen, wordt het aantal mandaten dat elke groepering toegewezen wordt, door de Regering vastgelegd.

De voorzitter en de ondervoorzitter worden door de Regering aangewezen onder de ter zake bevoegde personen, die los staan van de belangen waarover de comités moeten beslissen. De Regering benoemt de referendarissen, de secretaris en de adjunct-secretaris.

De uitoefening van de functie van voorzitter of ondervoorzitter is onverenigbaar met een mandaat van parlementslid.

**Art. 104.** De paritaire comités hebben, ieder wat hem betreft, vooral als opdracht :

- 1° over de algemene arbeidsvoorwaarden te beraadslagen;
- 2° elk geschil te voorkomen of bij te leggen dat zou kunnen rijzen of gerezen is tussen de inrichtende machten en de personeelsleden die onder de toepassing van dit decreet vallen;
- 3° aanvullende regels vast te leggen bovenop de statutaire bepalingen van dit decreet;
- 4° de evolutie van het sociaal recht te volgen en de aanvullende regels daaraan aan te passen.

De Regering kan de comités erom verzoeken de in 3° bedoelde aanvullende regels vast te leggen binnen een termijn die ze bepaalt.

**Art. 105.** Indien niet in elke groep de meerderheid van de leden aanwezig is, komt het comité binnen veertien dagen opnieuw bijeen. Bij die vergadering mag een beslissing genomen worden, welk het aantal aanwezige leden van elke groep ook mag zijn, op voorwaarde echter dat de helft van de leden aanwezig zijn.

De beslissingen van de paritaire comités worden genomen bij eenparigheid van de aanwezige leden. De voorzitters, de ondervoorzitters, de referendarissen en de secretarissen zijn niet stemgerechtigd.

**Art. 106.** Op verzoek van het comité of van één der groeperingen bedoeld in artikel 100 kunnen de beslissingen door een besluit van de Regering bindend verklaard worden. Als ze niet bindend verklaard worden, deelt de Regering aan het comité mee waarom zij dat verzoek niet heeft ingewilligd.

**Art. 107.** Onverminderd de plichten van de officiers van de gerechtelijke politie wordt de uitvoering van de overeenkomstig artikel 106 bindend verklaarde beslissingen door ambtenaren gecontroleerd die de Regering aanwijst.

**Art. 108.** Bij overtreding maken de in artikel 107 bedoelde ambtenaren processen-verbaal op die zij aan de bevoegde Procureur des Konings overzenden en waarvan op straffe van nietigheid binnen de acht dagen een afschrift per aangetekende brief aan de overtreder gezonden wordt.

**Art. 109.** De in artikel 107 bedoelde ambtenaren hebben vrije toegang tot de lokalen waar de personeelsleden hun opdracht vervullen.

Het inrichtingshoofd of de directeur van het PMS-centrum en de leden van het administratief personeel moeten hun de inlichtingen bezorgen die voor hun opdracht noodzakelijk zijn.

**Art. 110.** Elke overtreding van de overeenkomstig artikel 106 bindend verklaarde beslissingen wordt bestraft met een boete van 100 tot 100 000 fr. De boete wordt zo dikwijls opgelopen als er personen tewerkgesteld werden in overtreding van die beslissingen, zonder dat de totale boete meer dan 200 000 fr. mag bedragen.

De in vorig lid bedoelde straffen gelden voor elk personeelslid dat dezelfde bepalingen overtreedt.

**Art. 111.** De inrichtende machten alsmede de personeelsleden bedoeld in artikel 1 die het krachtens dit decreet ingesteld toezicht belemmeren, lopen een boete van 26 tot 100 fr. op onverminderd de toepassing, in voorkomend geval, van de straffen vastgelegd in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek.

**Art. 112.** Wordt gestraft met een boete van 100 tot 100.000 fr. wie tijdens een onderzoek van de krachtens artikel 107 aangewezen ambtenaren onjuiste verklaringen aflegt om de bevoegde diensten te misleiden.

**Art. 113.** De inrichtende machten zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten opgelegd ten laste van hun inrichtingshoofden of van hun directeurs.

### TITEL III. — Wijzigingsbepalingen

**Art. 114.** Artikel 36 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, waarvan de huidige tekst § 1 vormt, wordt aangevuld met onderstaande § 2 :

« § 2 - Wanneer de beslissing van de inrichtende macht van een gesubsidieerde vrije onderwijsinrichting of van een gesubsidieerd vrij PMS-centrum, die geheel of gedeeltelijk een einde maakt aan de opdracht van een in vast verband benoemd personeelslid, bij een definitief vonnis of arrest van een arbeidsgerecht strijdig verklaard wordt met de voorschriften van voorliggend decreet, dan wordt de wedde voor de volledige of gedeeltelijke opdracht waarvan het personeelslid ontlast werd, aan dat personeelslid betaald en wordt er geen weddetoelage toegekend aan de inrichtende macht voor het (de) personeelslid (-leden) aan wie de opdracht ten onrechte werd toegewezen.

Het verlies van de weddetoelage voor die betrekking neemt voor de inrichtende macht een einde :

- 1° op het ogenblik dat ze het personeelslid in zijn functie(s) herstelt;
- 2° op het ogenblik dat die of een andere inrichtende macht het benadeelde personeelslid met diens instemming in een functie aanstelt die identiek is of recht geeft op dezelfde weddetoelage;
- 3° op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid, zonder een door de Regering geldig geachte reden te geven, een betrekking weigert in een identieke functie met dezelfde statutaire toestand, bij dezelfde of een andere inrichtende macht;
- 4° op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid, om redenen die los van het geschil staan, in de stand van definitieve ambtsneerlegging verkeert.

De weddetoelage toegekend aan de inrichtende macht tussen de willekeurige afdanking en de betekening van het vonnis of arrest aan de bevoegde Afdeling van het Ministerie wordt van die inrichtende macht teruggevorderd.

Het personeelslid ontvangt de wedde waarop het recht zou hebben gehad als het in actieve dienst was gebleven. Vanaf bovenvermelde betekening betaalt de Afdeling van het Ministerie de weddetoelage rechtstreeks aan het willekeurig afgedankte personeelslid tot er aan één van de vier bovenstaande voorwaarden voldaan is. »

### TITEL IV. — Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen

**Art. 115.** Opgeheven worden :

- 1° artikel 45 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd bij de wet van 11 juli 1973, wat het gesubsidieerd vrij onderwijs betreft;
- 2° artikel 5 van de wet van 1 april 1960 betreffende de psycho-medisch-sociale centra;
- 3° het koninklijk besluit van 18 juli 1933 betreffende de terbeschikkingstelling van de leden van het onderwijzend personeel, gewijzigd bij koninklijk besluit nr. 132 van 28 februari 1935 en bij de wetten van 10 juni 1937, 23 juli 1952, 18 februari 1954 en 17 december 1956, wat het gesubsidieerd vrij onderwijs betreft;
- 4° het koninklijk besluit van 13 februari 1968 tot erkenning van de vaste benoeming van de personeelsleden van de gesubsidieerde officiële en vrije inrichtingen voor kleuteronderwijs, lager, buitengewoon, secundair en hoger onderwijs van het korte en het lange type met volledig leerplan en van de tehuizen voor kinderen van wie de ouders geen vaste verblijfplaats hebben, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 5 augustus 1975, 12 januari 1976 en 8 januari 1980.

**Art. 116.** Met het oog op de overgang van de regeling geldig vóór dit decreet naar de voorliggende :

- 1° worden de gesubsidieerde in vast verband benoemde en de met hen gelijkgestelde personeelsleden, alsmede de gesubsidieerde personeelsleden wier benoeming erkend is, indien die erkenning vereist is, geacht definitief aangesteld te zijn zoals bedoeld in dit decreet;
- 2° worden de gesubsidieerde personeelsleden, die door de inrichtende macht in vast verband benoemd werden en voor wie de erkenning van de benoeming vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet aangevraagd werd, geacht definitief erkend en definitief aangesteld te zijn zoals bedoeld in dit decreet, indien zij op de datum van hun benoeming door de inrichtende macht aan de erkenningsvoorwaarden voldeden en voor zover de betrekking waarin zij benoemd werden, op grond van de vigerende reglementering kon toegewezen worden door reaffectatie of wedertewerkstelling van een wegens ontstentenis van betrekking gesteld personeelslid;
- 3° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een selectieambt bekleden, in dat ambt definitief aangesteld worden, zodra zij voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 59, 1°, waarbij de vereiste anciënniteit ook kan verkregen worden door een ambt tijdelijk uit te oefenen, en voor zover zij de lichamelijke geschiktheid vereist in artikel 49, § 1, 7°, bezitten;
- 4° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een bevorderingsambt bekleden, in dat ambt definitief aangesteld worden, zodra zij voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 66, waarbij de vereiste anciënniteit ook kan verkregen worden door een ambt tijdelijk uit te oefenen, en voor zover zij de lichamelijke geschiktheid vereist in artikel 49, § 1, 7°, bezitten.

De in 3° en 4° bedoelde aanstellingen mogen slechts geschieden in betrekkingen die, op grond van de vigerende reglementering, niet meer toegankelijk zijn door reffectatie of wedertewerkstelling van een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwijking van artikel 35, § 2, en in afwachting van hun definitieve aanstelling kunnen de in 3° en 4° bedoelde personeelsleden het ambt, waarvoor zij tijdelijk aangewezen werden, blijven uitoefenen.

**Art. 117.** De personeelsleden op wie artikel 116 niet toepasselijk is, behouden hun rechten. Ze worden geacht als tijdelijke personeelsleden aangesteld te zijn zoals bedoeld in dit decreet, met dien verstande dat de na 1 september 1989 verstrekte diensten ook in aanmerking worden genomen om de anciënniteit bedoeld in de artikelen 35, 36, 49, § 1, 8°, en 53, tweede lid, te berekenen.

**Art. 118.** De personen wier benoeming erkend is, worden geacht definitief aangesteld te zijn zoals bedoeld in dit decreet.

Vanaf de inwerkingtreding van dit decreet dient onder "erkenning van de definitieve aanstelling" de definitieve aanstelling bedoeld in dit decreet verstaan te worden.

**Art. 119.** Zolang de Regering de bevoegdheid niet heeft uitgeoefend die haar door artikel 10, § 6, lid 1 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs toegekend is, worden de personeelsleden die voor de betrokken specialiteit een dienstanciënniteit van ten minste 360 dagen, verspreid over twee schooljaren, kunnen bewijzen, geacht houder te zijn van de bijzondere bekwaamheidsbewijzen die in het hoger onderwijs van het korte type noodzakelijk zijn om functies uit te oefenen die tot de categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel behoren.

Voor dezelfde ambten geniet het personeelslid dat houder is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van groep B en dat voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 3 van het koninklijk besluit van 17 maart 1967 tot vaststelling van de bevoegdheidsbewijzen die voldoende geacht worden voor de leden van het personeel der vrije inrichtingen voor middelbaar en normaalonderwijs de voorrang bedoeld in artikel 38, voor zover die voorrang een specialiteit betreft die het gedurende ten minste 720 dagen, gespreid over drie opeenvolgende jaren onderwezen heeft, en waarvoor het een gunstig advies heeft gekregen.

Om recht te hebben op een definitieve aanstelling in een wervingsambt, moet het personeelslid houder zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs dat zonder meer en voor een onbepaalde duur recht geeft op een wachtwedde.

Om recht te hebben op een definitieve aanstelling in een wervingsambt, moet de houder van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van groep B het ambt waarop dat bewijs betrekking heeft, gedurende vijf opeenvolgende jaren uitgeoefend hebben.

**Art. 120.** De met toepassing van artikel 89 ingerichte raden van beroep zijn bevoegd om disciplinaire geschillen tussen personeelsleden en inrichtende macht te onderzoeken met het oog op het uitbrengen van een advies, voor zover het om een tuchtschorsing, een stelling in niet-activiteit bij tuchtmaatregel, of een afkondiging om dringende redenen betreft die vóór de inwerkingtreding van dit decreet opgetreden zijn en na de inwerkingtreding van dit decreet nog het onderwerp zijn van een gerechtelijke procedure.

Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van dit decreet dient het personeelslid een dienovereenkomstig verzoek in bij de Regering die het aan de bevoegde raad van beroep overmaakt na deze met toepassing van artikel 89 ingericht te hebben.

De raad van beroep deelt zijn advies aan het personeelslid en aan de inrichtende macht mede binnen 90 dagen nadat zijn huishoudelijk reglement met toepassing van artikel 89 door de Regering is goedgekeurd.

Wat de procedure vóór de raad van beroep in het kader van het onderzoek van die geschillen betreft, zijn de bepalingen van de artikelen 91 tot en met 94 van toepassing.

**Art. 121.** Dit decreet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand volgend op de maand waar het in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt.

Gegeven te Eupen, op 14 december 1998.

J. MARAITE

Minister-President van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap,  
Minister van Financiën, Internationale Betrekkingen, Gezondheid,  
Gezin en Bejaarden, Sport en Toerisme

K.-H. LAMBERTZ

Minister van Jeugd, Vorming, Media en Sociale Aangelegenheden

W. SCHRÖDER

Minister van Onderwijs, Cultuur,  
Wetenschappelijk Onderzoek, Monumenten en Landschappen