

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

MINISTERE
DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2005/31140]

Règlement administratif et pécuniaire
des membres du personnel contractuel de la SDRB

Le conseil d'administration,

Vu sa décision prise en séance du 25 mars 2005;

Vu le statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB approuvé par le conseil d'administration en séance du 30 janvier 2004,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales***Article 1^{er}.** Le présent règlement s'applique aux personnes engagées au sein de la SDRB conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.**Art. 2.** Des personnes peuvent être engagées sous contrat de travail aux fins exclusives de :

1° répondre à des besoins exceptionnels et/ou temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;

2° remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement;

3° accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.

Art. 3. Chaque contrat de travail est conclu par écrit.

Sauf disposition contraire, le lieu de travail est le siège social de la SDRB.

Les contrats sont signés pour la SDRB par le président et l'administrateur délégué.

Art. 4. Les membres du personnel contractuel sont soumis à une période d'essai. La durée de cette période est de maximum :

— trois mois pour les membres du personnel du niveau D;

— six mois pour les membres du personnel des niveaux A, B et C.

Toutefois, la période d'essai ne peut dépasser la moitié de la durée du contrat sans cependant être inférieure au minimum légal. Elle n'est plus imposée si l'aptitude professionnelle du membre du personnel peut être déduite des prestations antérieures au sein de la SDRB d'une durée au moins équivalente à la période d'essai.

CHAPITRE II. — *De l'engagement*Section 1^{re}. — *Dispositions générales***Art. 5.** Pour être engagé par contrat de travail, il faut remplir les conditions générales suivantes, conformément à l'article 15 du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB :

1° être d'une conduite correspondant aux exigences de l'emploi à pourvoir;

2° jouir de ses droits civils et politiques;

3° satisfaire aux lois sur la milice;

4° être porteur d'un diplôme ou d'un certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer, aux mêmes conditions que celles applicables au personnel statutaire de la SDRB;

5° justifier de la possession des aptitudes médicales exigées pour l'emploi à pourvoir.

Art. 6. Les membres du personnel contractuel visés à l'article 2, 1° et 2°, sont engagés à un des grades de recrutement visés à l'article 110 du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB.

Pour les membres du personnel contractuel visés à l'article 2, 1°, le conseil d'administration peut déroger à cette règle par décision motivée.

MINISTERIE
VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2005/31140]

Administratief en geldelijk reglement
van de contractuele personeelsleden van de GOMB

De raad van bestuur,

Gelet op zijn beslissing van 25 maart 2005;

Gelet op het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB goedgekeurd door de raad van bestuur op 30 januari 2004,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen***Artikel 1.** Dit reglement is van toepassing op de personen die overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in dienst genomen zijn bij de GOMB.**Art. 2.** Personen kunnen bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen uitsluitend om :

1° aan uitzonderlijke en/of tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk;

2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt;

3° bijkomende of specifieke taken te vervullen.

Art. 3. Elke arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk afgesloten.

Tenzij anders bepaald, is de werkplaats de maatschappelijke zetel van de GOMB.

De overeenkomsten worden voor de GOMB door de voorzitter en de afgevaardigd bestuurder ondertekend.

Art. 4. De contractuele personeelsleden zijn onderworpen aan een proefperiode. Deze periode duurt maximum :

— drie maanden voor de personeelsleden van niveau D,

— zes maanden voor de personeelsleden van de niveaus A, B en C.

De proefperiode mag evenwel niet langer zijn dan de helft van de duur van de overeenkomst, maar ook niet korter dan het wettelijke minimum. Zij wordt niet meer opgelegd als de beroepsbekwaamheid van het personeelslid kan worden afgeleid uit de vroegere prestaties bij de GOMB waarvan de duur minstens gelijk is aan de proefperiode.

HOOFDSTUK II. — *Indienstneming*Afdeling 1. — *Algemene bepalingen***Art. 5.** Om bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen te worden, moet aan volgende algemene voorwaarden worden voldaan overeenkomstig artikel 15 van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB :

1° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de vereisten van de te verlenen betrekking;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° voldoen aan de wetten van de dienstplicht;

4° houder zijn van een diploma of een studiegetuigschrift in overeenstemming met het niveau van de te verlenen graad op dezelfde voorwaarden als die die van toepassing zijn op het statutair personeel van de GOMB;

5° de medische geschiktheid aantonen die vereist is voor de te verlenen betrekking.

Art. 6. De in artikel 2, 1° en 2°, bedoelde contractuele personeelsleden worden in dienst genomen in een van de in artikel 110 van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB bedoelde wervingsgraden.

Voor de contractuele personeelsleden bedoeld in artikel 2, 1°, kan de raad van bestuur van deze regel afwijken bij gemotiveerde beslissing.

Art. 7. Le conseil d'administration détermine le nombre, la durée et le type d'emplois pour lesquels il est procédé à l'engagement de membres du personnel contractuel aux fins de répondre à des besoins exceptionnels temporaires en personnel.

Art. 8. Les membres du personnel contractuel qui effectuent une mission de remplacement entrent en service pour une période qui ne peut excéder la durée du remplacement.

Art. 9. Les tâches auxiliaires et spécifiques visées à l'article 2, 3°, correspondent aux emplois exercés par :

- l'informaticien chef de service avec diplôme universitaire;
- l'expert en environnement avec diplôme universitaire;
- tout expert nécessaire aux missions spécifiques déléguées à la SDRB;
- tout expert nécessaire à la mise en œuvre de nouvelles techniques;
- tout expert que le conseil d'administration juge nécessaire aux missions de l'institution.

Section 2. — Autorités compétentes

Art. 10. Les autorisations d'engagement des membres du personnel contractuel sont accordées par le conseil d'administration de la SDRB qui peut donner délégation à cette fin au bureau exécutif.

Section 3. — Procédure d'engagement

Art. 11. L'administrateur général et le directeur général concerné sélectionnent les candidats sur proposition du service de gestion des ressources humaines de la SDRB, ci-après dénommé « GRH ».

La présélection des membres du personnel contractuel visée à l'alinéa 1^{er} est effectuée par la GRH selon la description de fonction conformément à l'article 9 du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB. Le département GRH pourra se faire assister de préférence par l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

L'administrateur général et le directeur général feront rapport au conseil d'administration ou au bureau exécutif qui prendra décision.

CHAPITRE III. — Du régime de travail et des congés

Section 1^{re}. — Du régime de travail

Art. 12. La durée du travail et le régime de travail sont identiques pour le personnel contractuel et le personnel statutaire.

Section 2. — De l'évaluation

Art. 13. Le membre du personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins deux ans est soumis à une évaluation.

L'évaluation a pour but d'apprécier la compétence et le travail effectué par le membre du personnel contractuel dans la fonction qu'il exerce. L'évaluation sera basée sur la description de fonction après un entretien initial fixant les objectifs à réaliser.

Le membre du personnel contractuel est évalué, après sa période d'essai, tous les deux ans par un supérieur hiérarchique.

Sans préjudice de l'application du dernier alinéa du présent article, la période sur laquelle porte l'évaluation du membre du personnel contractuel est d'une durée de six mois au moins.

Un an après chaque évaluation, un entretien intermédiaire portant sur la réalisation des objectifs assignés au membre du personnel contractuel aura lieu.

L'entretien d'évaluation porte sur :

- 1° la qualité et la quantité du travail presté pendant l'année écoulée;
- 2° les éventuels changements de méthodes et d'attitudes de travail ou la nécessité d'une formation complémentaire;
- 3° les objectifs qui seront poursuivis durant la prochaine période d'évaluation.

Le supérieur hiérarchique habilité établit un rapport d'évaluation et y mentionne la date de l'entretien, les points sur lesquels a porté ce dernier et les conclusions auxquelles il a abouti. Il attribue la mention « évaluation satisfaisante » ou « évaluation insuffisante ».

Le membre du personnel peut y apporter ses remarques et reçoit une copie du rapport d'évaluation.

Art. 7. De raad van bestuur stelt het aantal, de duur en het type van betrekkingen vast waarvoor er contractuele personeelsleden in dienst worden genomen om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften.

Art. 8. De contractuele personeelsleden die een vervangingsopdracht vervullen, treden in dienst voor een periode die niet langer mag zijn dan de duur van de vervanging.

Art. 9. De bijkomende en specifieke taken, bedoeld in artikel 2, 3°, stemmen overeen met de betrekkingen uitgeoefend door :

- het hoofd van het departement informatica met een universitair diploma,
- de milieu-expert met een universitair diploma;
- elke expert die nodig is voor de specifieke aan de GOMB toegewezen opdrachten;
- elke expert die nodig is voor het opzetten van nieuwe technieken,
- elke expert die de raad van bestuur noodzakelijk acht voor de opdrachten van de instelling.

Afdeling 2. — Bevoegde overheden

Art. 10. De machtigingen tot indienstneming van contractuele personeelsleden worden verleend door de raad van bestuur van de GOMB die daartoe een delegatie kan verlenen aan het uitvoerend bureau.

Afdeling 3. — Indienstnemingsprocedure

Art. 11. De administrateur-generaal en de betrokken directeur-generaal selecteren de kandidaten op voordracht van het departement personeelsbeheer van de GOMB.

De preselectie van de in het eerste lid bedoelde contractuele personeelsleden wordt door het departement personeelsbeheer verricht, op basis van de functiebeschrijving overeenkomstig artikel 9 van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de GOMB. Het departement personeelsbeheer kan zich laten bijstaan bij voorkeur door de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

De administrateur-generaal en de directeur-generaal brengen verslag uit bij het orgaan dat de beslissing neemt, met name de raad van bestuur of het uitvoerend bureau.

HOOFDSTUK III. — Arbeidsregeling en verloven

Afdeling 1. — Arbeidsregeling

Art. 12. De arbeidsduur en de arbeidsregeling zijn dezelfde voor het contractueel personeel en voor het statutair personeel.

Afdeling 2. — Evaluatie

Art. 13. Het contractuele personeelslid met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van bepaalde duur van minstens twee jaar wordt onderworpen aan een evaluatie.

Het doel van de evaluatie is de bekwaamheid en het door het contractuele personeelslid verrichte werk bij het uitoefenen van zijn functie beoordelen. De evaluatie is gebaseerd op de functiebeschrijving na een onderhoud in het begin tot bepaling van de te bereiken doelstellingen.

Het contractuele personeelslid wordt na de proefperiode om de twee jaar door een hiërarchische meerdere geëvalueerd.

Onverminderd de toepassing van het laatste lid van dit artikel duurt de evaluatieperiode van het contractuele personeelslid minstens zes maanden.

Eén jaar na elke evaluatie heeft het contractuele personeelslid een tussentijds gesprek betreffende de verwezenlijking van de hem toegekende doelstellingen.

Het evaluatiegesprek slaat op :

- 1° de kwaliteit en de kwantiteit van het tijdens het afgelopen jaar geleverde werk,
- 2° de eventuele wijziging van werkmethoden en werkhoudingen of de noodzaak van bijscholing,
- 3° de tijdens de volgende evaluatieperiode na te streven doelstellingen.

De gemachtigde hiërarchische meerdere stelt een evaluatieverslag op met vermelding van de datum van het gesprek, de daarin behandelde punten en de conclusies waartoe het heeft geleid. Hij kent de vermelding « voldoende » of « onvoldoende » toe.

Het personeelslid kan er zijn opmerkingen aan toevoegen en ontvangt een afschrift van het evaluatieverslag.

Si l'évaluation est insuffisante, une nouvelle évaluation est faite au terme de trois mois. Une deuxième évaluation insuffisante conduit à une proposition de licenciement du membre du personnel.

Art. 14. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB concernant les incompatibilités et le cumul d'activités.

Section 3. — Des congés

Art. 15. Les membres du personnel contractuel bénéficient au prorata de leurs prestations :

a) des mêmes congés que ceux prévus à la Partie XV, Titre II, chapitre II, du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB, pour autant que ce régime soit plus favorable que celui prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les lois particulières;

b) à partir du moment où ils sont en service depuis au moins 1 an à temps plein, des mêmes congés que ceux prévus à la Partie XV, Titre II, au chapitre I^{er}, à l'exception du départ anticipé à mi-temps, au chapitre III, au chapitre IV à l'exception des sections 2 relative au contrôle et à la déclaration d'inaptitude et 3 relative aux prestations réduites pour cause de maladie et au chapitre V du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB, pour autant que ce régime soit plus favorable que celui prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les lois particulières.

Sans préjudice des dispositions qui leur sont applicables en matière d'interruption de la carrière professionnelle, les membres du personnel contractuel bénéficient en outre de l'interruption de la carrière professionnelle pour soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade ou dans le cadre du congé parental, prévue aux articles 11 et 12 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

Les congés visés aux alinéas précédents sont octroyés selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 16. Les membres du personnel contractuel ne peuvent s'absenter s'ils n'ont pas obtenu un congé ou une dispense de service selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 17. Sans préjudice des règles qui leur sont applicables selon le régime du secteur privé, les membres du personnel contractuel absents pour cause de maladie sont soumis au contrôle médical du service de contrôle médical désigné par le conseil d'administration, selon la réglementation en vigueur.

Ils sont également soumis à la réglementation en vigueur qui concerne les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Section 4. — De la formation

Art. 18. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB concernant la formation.

CHAPITRE IV. — Du régime pécuniaire

Art. 19. Les membres du personnel contractuel reçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade et à la première échelle octroyés aux membres du personnel statutaire pour la même fonction ou une fonction analogue ainsi que les augmentations intercalaires qui y sont liées.

Art. 20. Les personnes visées à l'article 9 bénéficient, selon le cas :

— en tant qu'expert, de l'échelle barémique A200, après 12 ans de l'échelle barémique A210;

— en tant qu'expert de haut niveau, de l'échelle barémique A300 et après 12 ans de l'échelle barémique A310.

Art. 21. Les membres du personnel contractuel bénéficient au prorata de leurs prestations :

1° a) des mêmes indemnités et allocations ou primes que celles octroyées pour la même fonction ou une fonction équivalente à l'exception des art. 270 et 270bis du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB;

b) d'un complément d'indemnité pour frais funéraires dans la mesure où le total des indemnités qui leur sont dues en vertu des régimes qui leur sont appliqués dans le secteur privé ne dépasse pas le montant de l'indemnité due au personnel statutaire.

Indien de evaluatie onvoldoende is, wordt de betrokkene na drie maanden onderworpen aan een nieuwe evaluatie. Een tweede onvoldoende evaluatie leidt tot een voorstel tot ontslag van het personeelslid.

Art. 14. De contractuele personeelsleden zijn onderworpen aan de bepalingen van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB inzake de onverenigbaarheden en de cumulatie van activiteiten.

Afdeling 3. — Verloven

Art. 15. De contractuele personeelsleden genieten in verhouding tot hun prestaties :

a) dezelfde verloven als die bepaald in Deel XV, Titel II, hoofdstuk II van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de GOMB, voor zover deze regeling gunstiger is dan die bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijzondere wetten.

b) vanaf het moment dat ze minstens 1 jaar voltijds in dienst zijn, dezelfde verloven als die bepaald in Deel XV, Titel II, hoofdstuk I met uitzondering van de halfzijdse vervroegde uittreding, hoofdstuk III, hoofdstuk IV met uitzondering van afdeling 2 betreffende het toezicht en de definitieve ongeschiktheidsverklaring en afdeling 3 betreffende de verminderde prestaties wegens ziekte en hoofdstuk V van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de GOMB, voor zover deze regeling gunstiger is dan die bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijzondere wetten.

Onverminderd de bepalingen die op hen van toepassing zijn inzake loopbaanonderbreking, genieten de contractuele personeelsleden bovendien een loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een ernstig ziek gezins- of familielid of in het raam van het ouderschapsverlof bepaald door de artikelen 11 en 12 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

De verloven bedoeld in de voorgaande leden worden toegekend volgens de op het statutair personeel van toepassing zijnde regels.

Art. 16. De contractuele personeelsleden mogen niet afwezig zijn als zij geen verlof of dienstvrijstelling hebben gekregen volgens de op het statutair personeel van toepassing zijnde regels.

Art. 17. Onverminderd de regels die op hen van toepassing zijn volgens de regeling in de privé-sector, vallen de wegens ziekte afwezige contractuele personeelsleden onder het medisch toezicht van de door de raad van bestuur aangestelde medische controledienst volgens de geldende reglementering.

Zij zijn eveneens onderworpen aan de geldende reglementering inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Afdeling 4. — Vorming

Art. 18. De bepalingen van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB inzake vorming zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK IV. — Bezoldigingsregeling

Art. 19. De contractuele personeelsleden ontvangen een bezoldiging die gelijk is aan de wedde die verbonden is aan de graad en de eerste weddenschaal die aan het statutair personeel worden toegekend voor dezelfde of een gelijkaardige functie evenals de daaraan verbonden tussentijdse verhogingen.

Art. 20. De personen bedoeld in artikel 9 genieten afhankelijk van hun situatie :

— als expert de weddenschaal A200, na 12 jaar de weddenschaal A210;

— als expert van hoog niveau de weddenschaal A300 en na 12 jaar de weddenschaal A310.

Art. 21. De contractuele personeelsleden genieten in verhouding tot hun prestaties :

1° a) dezelfde vergoedingen en toelagen of premies als die toegekend voor dezelfde of een gelijkwaardige functie met uitzondering van art. 270 en 270bis van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB;

b) aanvullende vergoeding voor begrafeniskosten voor zover het totaal van de hen verschuldigde vergoedingen krachtens de op hen van toepassing zijnde regelingen in de privé-sector het bedrag van de aan het statutair personeel verschuldigde vergoeding niet overschrijdt.

2° à partir du moment où ils sont en service depuis au moins 1 an :

des mêmes indemnités et allocations ou primes que celles octroyées pour la même fonction ou une fonction équivalente du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB, pour autant que ce régime soit plus favorable que celui prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les lois particulières.

Art. 22. L'ancienneté pécuniaire est calculée selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Les périodes de salaire non garanti ainsi que les périodes de prestations réduites pour raisons médicales ou pour convenances personnelles ne sont pas prises en considération pour les augmentations intercalaires.

Art. 23. Les services effectivement prestés sous contrat de travail dans le secteur privé sont admis pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, à condition que ces services aient constitué une exigence requise lors de l'engagement et à concurrence du nombre d'années d'expérience exigées lors de l'engagement, avec un maximum de 6 ans.

Les années prestées dans le secteur public sont prises en compte comme pour le personnel statutaire.

Art. 24. L'ancienneté pécuniaire que comptent les membres du personnel contractuel ne peut jamais dépasser la durée réelle de leurs services effectivement prestés au cours de leur carrière professionnelle.

Art. 25. Les membres du personnel engagés sous contrat de travail à temps partiel sont rémunérés proportionnellement à leurs prestations partielles.

CHAPITRE V. — De la résiliation du contrat de travail

Art. 26. Les décisions de licenciement relèvent des mêmes autorités compétentes que celles visées à l'article 10 pour les décisions d'engagement, sauf en cas de faute grave où la décision est prise par le président et/ou l'administrateur délégué.

Art. 27. Dans le cas d'une proposition de licenciement d'un membre du personnel contractuel qui a reçu 2 évaluations insuffisantes, celui-ci, accompagné de la personne de son choix, est entendu par le conseil de direction qui fera rapport au conseil d'administration.

Art. 28. Dans le cas d'un licenciement pour faute grave, le membre du personnel concerné est entendu, accompagné de la personne de son choix, par l'administrateur général et le directeur général compétent ou leurs remplaçants. Ceux-ci dresseront sur le champ un procès-verbal de l'audition de manière telle que le membre du personnel concerné puisse faire valoir immédiatement ses observations.

Art. 29. En cas de restructuration des services pouvant entraîner le licenciement de membres du personnel contractuel, une négociation préalable doit avoir lieu avec les organisations syndicales représentatives. Dans ce cas, une procédure d'outplacement via les services compétents de l'Office régional bruxellois de l'Emploi sera prévue pour le personnel contractuel licencié.

CHAPITRE VI. — Dispositions transitoires, abrogatoires et finales

Art. 30. L'ancienneté pécuniaire reconnue aux membres du personnel en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent règlement leur reste acquise.

Art. 31. Les règles suivantes sont applicables en mesures transitoires.

§ 1^{er}. Afin de ne pas être lésés, les membres du personnel contractuel en fonction au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement se verront proposer un salaire égal ou immédiatement supérieur à leur salaire actuel correspondant à une échelle barémique attachée au niveau dans lequel ils sont engagés.

Conséquences particulières :

1° les membres du personnel contractuel qui seront reconnus en qualité d'expert ou d'expert de haut niveau par le conseil d'administration bénéficieront directement de l'échelle A200 (pour l'expert) ou A300 (pour l'expert de haut niveau) avec une évolution de carrière vers une échelle A210 (pour l'expert) ou A310 (pour l'expert de haut niveau) après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

2° les titulaires d'une ancienne échelle 14.1 bénéficient directement de l'échelle A300 avec une évolution de carrière vers une échelle A310 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

2° vanaf het moment dat ze minstens 1 jaar in dienst zijn :

dezelfde vergoedingen en toelagen of premies als die toegekend voor dezelfde of een gelijkwaardige functie van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de GOMB, voorzover deze regeling gunstiger is dan die bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijzondere wetten.

Art. 22. De geldelijke anciënniteit wordt berekend volgens de op het statutair personeel van toepassing zijnde regels.

De periodes van niet gewaarborgd inkomen evenals de periodes met verminderde prestaties om medische of persoonlijke redenen worden niet in aanmerking genomen voor de tussentijdse verhogingen.

Art. 23. De effectief onder arbeidsovereenkomst gepresteerde diensten in de privé-sector komen in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, indien die een vereiste vormden bij de aanwerving en ten belope van het aantal jaren ervaring die vereist zijn bij de aanwerving, met een maximum van 6 jaar.

De jaren gepresteerd in de openbare sector worden in aanmerking genomen zoals bij de statutaire personeelsleden.

Art. 24. De geldelijke anciënniteit van de contractuele personeelsleden kan nooit meer bedragen dan de reële duur van de werkelijk gepresteerde diensten tijdens hun professionele loopbaan.

Art. 25. De bij deeltijdse arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden worden bezoldigd naar rata van de deeltijdse prestaties.

HOOFDSTUK V. — Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Art. 26. De beslissingen tot ontslag worden genomen door dezelfde bevoegde overheden als die bedoeld in artikel 10 voor de beslissingen tot indienstneming, met uitzondering van het ontslag wegens een zware fout waar de voorzitter en/of de afgevaardigd bestuurder de beslissing neemt.

Art. 27. Bij voorstel tot ontslag van een contractueel personeelslid dat twee evaluaties 'onvoldoende' kreeg, wordt het personeelslid, bijgestaan door de persoon van zijn keuze, gehoord door de directieraad die verslag uitbrengt bij de raad van bestuur.

Art. 28. Bij ontslag wegens zware fout wordt het betrokken personeelslid, bijgestaan door de persoon van zijn keuze, gehoord door de administrateur-generaal en de bevoegde directeur-generaal of hun plaatsvervangers, die ter plaatse een proces-verbaal van hoorzitting opmaken zodat het betrokken personeelslid onmiddellijk zijn opmerkingen kan doen gelden.

Art. 29. Bij herstructurering van de diensten, die het ontslag van contractuele personeelsleden tot gevolg kan hebben, moet er vooraf onderhandeld worden met de representatieve vakorganisaties. In dat geval is een outplacementprocedure op te zetten met het bevoegde departement van de Brusselse Dienst voor Arbeidsbemiddeling voor het ontslagen contractueel personeel.

HOOFDSTUK VI. — Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen

Art. 30. Bij de inwerkingtreding van dit reglement behouden de in dienst zijnde personeelsleden de hen toegekende geldelijke anciënniteit.

Art. 31. De volgende regels zijn van toepassing als overgangsbepalingen.

§ 1. Opdat de contractuele personeelsleden die in dienst zijn op het moment van inwerkingtreding van dit reglement geen financieel verlies zouden lijden, zullen zij een even hoog of het onmiddellijk hoger loon ontvangen dan wat ze nu genieten dat overeenstemt met een weddenschaal verbonden aan het niveau waarin ze zijn aangeworven.

Bijzondere gevolgen :

1° de contractuele personeelsleden die door de raad van bestuur erkend worden als expert of expert van hoog niveau zullen onmiddellijk weddenschaal A200 (voor de expert) of A300 (voor de expert van hoog niveau) genieten met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal A210 (voor de expert) of A310 (voor de expert van hoog niveau) na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

2° de titularissen van de vroegere weddenschaal 14.1 genieten onmiddellijk weddenschaal A300 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal A310 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

3° les titulaires d'une ancienne échelle 13.2 bénéficient directement de l'échelle A210 avec une évolution de carrière vers une échelle A220 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

4° les titulaires d'une ancienne échelle 12.1 bénéficient directement de l'échelle A111 avec une évolution de carrière vers une échelle A112 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

5° les titulaires d'une ancienne échelle 11.3 bénéficient directement de l'échelle A102 avec une évolution de carrière vers une échelle A103 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

6° les titulaires d'une ancienne échelle 10.1 bénéficient directement de l'échelle A101 avec une évolution de carrière vers une échelle A102 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

7° les titulaires d'une ancienne échelle 27.1 bénéficient directement de l'échelle B102 avec une évolution de carrière vers une échelle B103 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

8° les titulaires d'une ancienne échelle 26.1 et 22.5 bénéficient directement de l'échelle B101 avec une évolution de carrière vers une échelle B102 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

9° les titulaires d'une ancienne échelle 25.6. bénéficient directement de l'échelle B200 avec une évolution de carrière après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

10° les titulaires d'une ancienne échelle 20.2, 21.2 et 22.4 bénéficient directement de l'échelle C102 avec une évolution de carrière vers une échelle C103 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

11° les titulaires d'une ancienne échelle 20.1 bénéficient directement de l'échelle C101 avec une évolution de carrière vers une échelle C102 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

12° les titulaires d'une ancienne échelle 34.1 bénéficient directement de l'échelle D103 avec une évolution de carrière après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

13° les titulaires d'une ancienne échelle 30.1 bénéficient directement de l'échelle D101 avec une évolution de carrière vers une échelle D102 après 12 années d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement;

14° pour les 9° et 12°, le conseil d'administration établira les échelles nécessaires afin de permettre une évolution de carrière après les 12 ans d'ancienneté dans l'échelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

§ 2. L'ancienneté de 12 ans nécessaire pour permettre l'évolution de carrière dont question au § 1^{er} sera calculée à partir du jour de l'entrée en vigueur du présent règlement et des nouvelles échelles barémiques.

3° de titularissen van de vroegere weddenschaal 13.2 genieten onmiddellijk weddenschaal A210 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal A220 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

4° de titularissen van de vroegere weddenschaal 12.1 genieten onmiddellijk weddenschaal A111 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal A112 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

5° de titularissen van de vroegere weddenschaal 11.3 genieten onmiddellijk weddenschaal A102 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal A103 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

6° de titularissen van de vroegere weddenschaal 10.1 genieten onmiddellijk weddenschaal A101 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal A102 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

7° de titularissen van de vroegere weddenschaal 27.1 genieten onmiddellijk weddenschaal B102 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal B103 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

8° de titularissen van de vroegere weddenschaal 26.1 en 22.5 genieten onmiddellijk weddenschaal B101 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal B102 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

9° de titularissen van de vroegere weddenschaal 25.6 genieten onmiddellijk weddenschaal B200 met een evolutie in hun loopbaan na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

10° de titularissen van de vroegere weddenschaal 20.2, 21.2 en 22.4 genieten onmiddellijk weddenschaal C102 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal C103 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

11° de titularissen van de vroegere weddenschaal 20.1 genieten onmiddellijk weddenschaal C101 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal C102 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

12° de titularissen van de vroegere weddenschaal 34.1 genieten onmiddellijk weddenschaal D103 met een evolutie in hun loopbaan na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

13° de titularissen van de vroegere weddenschaal 30.1 genieten onmiddellijk weddenschaal D101 met een evolutie in hun loopbaan naar weddenschaal D102 na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement;

14° voor 9° en 12° zal de raad van bestuur de nodige weddenschalen vaststellen om een evolutie in de loopbaan na 12 jaar anciënniteit in de weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement mogelijk te maken.

§ 2. De anciënniteit van 12 jaar nodig voor de evolutie van de loopbaan waarvan sprake in § 1 wordt berekend vanaf de dag van inwerkingtreding van dit reglement en van de nieuwe weddenschalen.

Ancienne échelle — Vroegere weddenschaal	Niveau — Niveau	Echelle qui leur est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement de 0 à 12 ans — Weddenschaal die hen is toegekend op het moment van inwerkingtreding van dit reglement van 0 tot 12 jaar	Echelle qui leur est attribuée après 12 ans à partir du moment de l'entrée en vigueur du présent règlement — Weddenschaal die hen is toegekend na 12 jaar vanaf het moment van inwerkingtreding van dit reglement
Expert de haut niveau Expert van hoog niveau	A	A300	A310
14.1	A	A300	A310
Expert	A	A200	A210
13.2	A	A210	A220
12.1	A	A111	A112
11.3	A	A102	A103
10.1	A	A101	A102
27.1	B	B102	B103
26.1, 22.5	B	B101	B102
25.6	C	B200	
20.2, 21.2, 22.4	C	C102	C103
20.1	C	C101	C102
34.1	D	D103	
30.1, 32.1	D	D101	D102

§ 3. Le personnel contractuel pourra bénéficier d'une carrière accélérée sur base de la formation à l'exception des experts de haut niveau puisqu'ils sont censés être recrutés comme expérimentés.

Le membre du personnel contractuel qui dispose d'une évaluation « satisfaisante » peut accélérer sa carrière en terminant avec succès un ou plusieurs programmes de formation professionnelle volontaire correspondant à son niveau avant qu'il ne compte 12 ans d'ancienneté dans l'échelle qui lui est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Par formation professionnelle volontaire, il y a lieu d'entendre la formation visée à l'article 248 du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB.

Aux conditions fixées à l'article 254 du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB et à l'alinéa 2 du présent paragraphe, le saut d'échelle repris au § 1^{er} de cet article est accordé dès que l'agent compte 6 années d'ancienneté dans l'échelle qui lui est attribuée au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

§ 4. Les membres du personnel contractuel bénéficient au prorata de leurs prestations :

a) des mêmes indemnités et allocations ou primes que celles octroyées pour la même fonction ou une fonction équivalente du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB;

b) d'un complément d'indemnité pour frais funéraires dans la mesure où le total des indemnités qui leur sont dues en vertu des régimes qui leur sont appliqués dans le secteur privé ne dépasse pas le montant de l'indemnité due au personnel statutaire.

Art. 32. Le présent règlement entre en vigueur avec effet rétroactif au 31 mars 2004.

§ 3. De contractuele personeelsleden kunnen een versnelde loopbaan genieten op basis van de vorming met uitzondering van de experts van hoog niveau aangezien zij als ervaren beschouwd werden bij de aanwerving.

Het contractuele personeelslid dat beschikt over een evaluatie « voldoende » kan zijn loopbaan versnellen door één of meerdere programma's inzake vrijwillige beroepsvorming overeenstemmend met zijn niveau met goed gevolg af te werken nog vóór hij 12 jaar anciënniteit telt in de weddenschaal die hem is toegekend bij de inwerkingtreding van dit reglement.

Onder vrijwillige beroepsvorming dient te worden verstaan de vorming bedoeld in artikel 248 van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB.

Onder de voorwaarden bepaald in artikel 254 van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB en in het 2de lid van deze paragraaf, wordt de verhoging van weddenschaal zoals opgenomen in § 1 van dit artikel toegekend zodra de ambtenaar 6 jaar anciënniteit telt in de weddenschaal die hem is toegekend bij de inwerkingtreding van dit reglement.

§ 4. De contractuele personeelsleden genieten in verhouding tot hun prestaties :

a) dezelfde vergoedingen en toelagen of premies als die toegekend voor dezelfde of een gelijkwaardige functie van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB;

b) een aanvullende vergoeding voor begrafeniskosten voor zover het totaal van de hen verschuldigde vergoedingen krachtens de op hen van toepassing zijnde regelingen in de privé-sector het bedrag van de aan het statutair personeel verschuldigde vergoeding niet overschrijdt.

Art. 32. Dit reglement treedt met terugwerkende kracht in werking op 31 maart 2004.