

Art. 8. Dans l'article 5 du même arrêté, le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« § 1^{er}. Par application de l'article 130, § 2, du décret, le directeur adjoint d'une école issue d'une fusion volontaire telle que visée à l'article 129 du décret garde, pendant l'année scolaire de la fusion et les trois années scolaires suivantes, la charge d'enseignement qu'il avait assumée pendant l'année scolaire précédant la fusion.

Après cette période de quatre années scolaires, le directeur adjoint ne doit plus assumer une charge d'enseignement à condition que l'école compte au moins 180 élèves au jour de comptage. »

Art. 9. Dans l'article 6, du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 11 janvier 2002, les mots "des articles 131, 132, et 135" sont remplacés par les mots "de l'article 132".

Art. 10. Dans l'article 11 du même arrêté, les mots "des articles 131, 132 et 135" sont remplacés par les mots "de l'article 132".

Art. 11. L'article 24 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 11 janvier 2002, est abrogé.

Art. 12. L'article 26 du même arrêté est abrogé.

Art. 13. Dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 juillet 1998 relatif au pourcentage de conversion et à la pondération pour fixer le budget de fonctionnement de l'enseignement fondamental, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 juin 2000 et 24 septembre 2004, est inséré un article 2^{ter}, rédigé comme suit :

« Art. 2^{ter}. Pour l'application de l'article 86, § 5, du décret, le nombre moyen de jours d'enseignement par enfant égale 10. »

Art. 14. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2008.

Art. 15. Le Ministre flamand qui a l'Enseignement dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté. Bruxelles, le 16 mai 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
K. PEETERS

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,
F. VANDENBROUCKE

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2008 — 2964

[C — 2008/29389]

20 JUIN 2008. — Décret relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française (1)

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

TITRE I^{er} — Dispositions générales

CHAPITRE I^{er} — Champ d'application et définitions

Article 1^{er}. Le présent décret s'applique :

1° Aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

2° Aux pouvoirs organisateurs de ces établissements.

Art. 2. § 1^{er}. Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

1° Décret du 5 août 1995 : le décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles;

2° Décret du 25 juillet 1996 : le décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

3° Décret du 9 septembre 1996 : le décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

4° Décret du 24 juillet 1997 : le décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

5° Décret du 20 décembre 2001 : le décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts;

6° Décret du 31 mars 2004 : le décret du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités;

7° Décret du 12 mai 2004 : le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française;

8° L'établissement : la Haute Ecole organisée ou subventionnée par la Communauté française;

9° L'établissement de la Communauté française : la Haute Ecole organisée par la Communauté française;

10° L'établissement officiel subventionné : l'établissement organisé par une commune, une province, la Commission communautaire française ou une personne morale de droit public;

11° L'établissement libre subventionné : l'établissement organisé par une personne morale de droit privé;

12° Le pouvoir organisateur : le pouvoir organisateur d'un établissement tel que défini à l'article 2 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

13° Le Conseil : le Conseil d'Administration tel que visé à l'article 65, alinéa 1^{er} du décret du 5 août 1995 pour les Hautes Ecoles de la Communauté française et l'organe de gestion tel que visé à l'article 69, alinéas 1 et 2 du même décret pour les Hautes Ecoles subventionnées;

14° La commission paritaire : selon les cas, les commissions visées aux articles 171 et 247 du décret du 24 juillet 1997;

15° Le directeur : le Directeur Président d'une Haute Ecole;

16° Membres du personnel non statutaire : les personnes visées par les conventions prises en application de l'article 18 du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emplois inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, ainsi que les personnes qui occupent une fonction à charge du pouvoir organisateur, à condition que ces personnes occupent dans un établissement tel que défini au 9°, 10° ou 11°, selon le cas, une fonction identique à une des fonctions visées à l'article 3;

17° Changement d'affectation : opération statutaire permettant à un membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif d'obtenir un autre emploi de la même fonction et du même niveau dans un autre établissement au sein du même pouvoir organisateur;

18° Réaffectation : opération statutaire permettant à un membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif mis en disponibilité par défaut d'emploi d'obtenir un autre emploi de la même fonction et du même niveau dans un autre établissement au sein du même pouvoir organisateur.

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

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

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

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

§ 3. L'emploi des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épécène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

CHAPITRE II. — *Dispositions communes*

Section 1^{re}. — Des titres et fonctions

Art. 3. § 1^{er}. Les fonctions que peuvent exercer les membres du personnel administratif des établissements sont, ci-après, déterminées et classées en fonctions de niveau 1, de niveau 2+, de niveau 2 et de niveau 3.

Les fonctions de recrutement sont des fonctions de rang 1. Les fonctions de promotion sont des fonctions de rang 2.

Les fonctions de niveau 1 sont exercées par des membres du personnel porteurs d'un titre du niveau supérieur du troisième degré.

Les fonctions de niveau 2+ sont exercées par des membres du personnel porteurs d'un titre du niveau supérieur du premier degré.

Les fonctions de niveau 2 sont exercées par des membres du personnel porteurs du certificat d'enseignement secondaire supérieur.

Les fonctions de niveau 3 sont exercées par des membres du personnel porteurs du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré.

Toutes les fonctions du personnel administratif peuvent être exercées à temps plein ou à mi-temps.

§ 2. Les fonctions sont précisées dans l'annexe 1 du présent décret.

§ 3. Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par titres du niveau supérieur du troisième degré :

1° Les grades de docteur, de médecin, de médecin vétérinaire ou de master, délivrés conformément à la législation des grades académiques;

2° Les autres grades de master délivrés par l'enseignement supérieur de type long, ou par un jury d'enseignement supérieur de la Communauté française constitué conformément aux dispositions de l'article 43 du décret du 5 août 1995;

3° Le grade de master sanctionnant des études artistiques de deuxième cycle de type long;

4° Les diplômes délivrés par l'Ecole royale militaire, à l'issue d'un deuxième cycle d'études.

Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par titres du niveau supérieur du premier degré :

1° Un des diplômes conférés conformément aux articles 14 et 15 du décret du 5 août 1995;

2° Le grade de bachelier sanctionnant des études artistiques de type court;

3° Le grade de bachelier sanctionnant des études artistiques de premier cycle de type long.

§ 4. Sont également pris en considération au même titre que les diplômes délivrés par l'enseignement de plein exercice :

1° Les diplômes correspondants délivrés par l'enseignement de promotion sociale de type long en vertu de l'article 62, alinéa 1^{er}, 1°, du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale;

2° Les diplômes correspondants délivrés par l'enseignement de promotion sociale de type court en vertu de l'article 45, alinéa 1^{er}, 1°, du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale.

§ 5. Les titres de capacité visés au § 1^{er} peuvent aussi être des titres étrangers reconnus équivalents en application de la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers ou de l'article 36 du décret du 5 septembre 1994 relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou correspondants en application de l'article 4^{quater} de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements.

Art. 4. Le volume hebdomadaire des prestations des membres du personnel administratif est de 38 heures/semaine.

CHAPITRE III. — Du recrutement

Section I^{re}. — De l'appel aux candidatures

Art. 5. Le cadre du personnel administratif est fixé annuellement par le pouvoir organisateur, selon les mêmes procédures que celles qui sont prévues pour la détermination du cadre du personnel pédagogique.

Lorsque le pouvoir organisateur souhaite pourvoir un emploi d'une fonction du personnel administratif telle que visé à l'article 3, § 2, il publie un appel annuellement au *Moniteur belge*.

L'appel au *Moniteur belge* est publié dans le courant du mois de mars pour les Hautes Ecoles de la Communauté française et au plus tard le 1^{er} mai pour les Hautes Ecoles subventionnées.

Avant de procéder à une désignation ou à un engagement à titre temporaire tel que défini au présent article et à l'article 8, § 1^{er} et § 2, le pouvoir organisateur prendra en considération les demandes de réaffectation de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même fonction ou une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 11^o et relevant du même pouvoir organisateur, ainsi que les demandes de changement d'affectation formulées par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans la même fonction ou dans une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 11^o et relevant du même pouvoir organisateur.

Les fonctions correspondantes visées à l'alinéa précédent sont énumérées dans l'annexe 2 du présent décret.

Art. 6. L'appel visé à l'article 5 précise :

1^o Le niveau de la fonction considérée, la nature de la charge, la description de la fonction à exercer, ainsi que le ou les lieux où cette fonction sera exercée;

2^o Les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, ainsi que les justifications d'expériences professionnelles diverses;

3^o Les forme et délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 2^o.

La description de la fonction permet de déterminer la spécificité des titres visés à l'article 3, § 1^{er}.

Art. 7. A peine de nullité, les candidatures sont introduites auprès du pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste.

Art. 8. § 1^{er}. Lorsqu'un établissement souhaite effectuer un remplacement, le pouvoir organisateur peut recruter une personne par dérogation à la procédure prévue à l'article 5, alinéa 2. Le pouvoir organisateur doit en priorité recruter une personne qui a posé sa candidature à un emploi de la même fonction, conformément à l'appel visé aux articles 5 et 6.

Cette désignation ou cet engagement temporaire prend fin dans les cas prévus à l'article 56, 1^o à 7^o et 9^o à 12^o et dans tous les cas à la fin de l'année académique en cours. Cette désignation ou cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation ou un engagement à durée indéterminée.

§ 2. Lorsque l'établissement souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 6, la procédure visée à l'alinéa 1^{er} du § 1^{er} est d'application.

Cette désignation ou cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation ou un engagement à durée indéterminée.

L'établissement ne peut toutefois pourvoir à un emploi en recourant à l'alinéa 1^{er} que pendant deux années académiques au maximum.

Si le même membre du personnel a été désigné à titre temporaire dans la même fonction, toute nouvelle désignation au terme indiqué dans l'alinéa précédent se fera obligatoirement dans le respect des articles 5 et 6.

Art. 9. Pour les établissements de la Communauté française, les membres du personnel sont désignés à titre temporaire par le Gouvernement sur proposition du Conseil.

Pour les établissements subventionnés, les membres du personnel sont, selon le cas, désignés ou engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur, sur proposition selon le cas de la direction ou du Conseil.

Section II. — De la désignation ou de l'engagement à titre temporaire

Art. 10. § 1^{er}. Nul ne peut être désigné ou engagé à titre temporaire s'il ne remplit les conditions suivantes au moment de la désignation ou de l'engagement à titre temporaire :

1^o être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2^o Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

3^o Jouir des droits civils et politiques;

4^o Avoir satisfait aux lois sur la milice;

5^o Etre porteur d'un des titres de capacité pour la fonction à conférer mentionnés à l'article 3;

6^o Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

7^o Avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidatures;

8^o Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire dans une fonction de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné, ni faire l'objet d'une constatation d'incompatibilité visée selon le cas à l'article 73 ou à l'article 106;

9^o Ne pas avoir fait l'objet d'une révocation ou d'un licenciement pour faute grave en qualité de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné.

§ 2. Chaque désignation ou chaque engagement à titre temporaire est fait par écrit et mentionne au moins :

1^o L'identité du pouvoir organisateur;

2^o L'identité du membre du personnel;

3^o Le niveau de la fonction, la nature de la charge, la description de la fonction à exercer, ainsi que le ou les lieux où cette fonction sera exercée;

4° La date d'entrée en service;

5° La date à laquelle la désignation ou l'engagement prend fin pour les désignations ou les engagements à durée déterminée;

6° Si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 5 ou non;

7° S'il s'agit d'un remplacement conformément à la procédure visée à l'article 8, § 1^{er}, le nom du titulaire;

8° Le cas échéant, les obligations visées selon le cas aux articles 98, alinéa 3 ou 138 et les incompatibilités visées selon le cas aux articles 108 ou 139.

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

§ 3. Lors de son entrée en fonction, le membre du personnel prête serment entre les mains du Directeur Président.

Le serment s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Acte en est donné au membre du personnel.

Art. 11. La première désignation ou le premier engagement à titre temporaire effectué dans le respect de l'article 5 prend fin au plus tard à l'issue de l'année académique.

Art. 12. § 1^{er}. Au plus tard à l'issue de la première semaine du mois de mai, le pouvoir organisateur ou le Directeur Président établit un rapport sur la manière dont le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire s'est acquitté de sa tâche.

Le modèle de rapport est fixé par le Gouvernement pour les établissements de la Communauté française et par les commissions paritaires visées aux articles 129 et 155 pour les établissements subventionnés.

Le rapport est visé et daté le jour même par l'intéressé qui en reçoit copie et peut joindre une réponse écrite.

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

§ 2. Lorsque, dans le cas d'un emploi visé à l'article 5, alinéa 2, le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le membre du personnel peut, dans les cinq jours ouvrables suivant la date précisée au § 1^{er}, alinéa 3, introduire une réclamation écrite au directeur qui en accuse réception et la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours compétente. Celle-ci donne son avis dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. La décision initiale est maintenue ou modifiée. Dans tous les cas, cette décision doit être motivée.

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

Art. 13. Lorsque le rapport porte la mention « a satisfait », la désignation ou l'engagement à titre temporaire peut être reconduit pour l'année académique suivante.

Lorsque le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », la désignation ou l'engagement à titre temporaire ne peut être reconduit pour l'année académique suivante.

Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention « a satisfait partiellement », il peut être reconduit pour une année académique maximum. A l'issue de cette année académique, le membre du personnel ne peut faire l'objet que d'un rapport portant la mention « a satisfait » ou d'un rapport portant la mention « n'a pas satisfait ».

Section III. — De la nomination ou de l'engagement à titre définitif

Art. 14. Après une année académique suivant la première désignation ou le premier engagement à titre temporaire, le membre du personnel devient temporaire à durée indéterminée, s'il a obtenu un rapport portant la mention « a satisfait » à l'issue de l'année académique considérée, et pour autant que l'emploi ait été à pourvoir conformément à l'article 5, alinéa 2, pour l'année académique considérée.

Art. 15. Aucun temporaire à durée indéterminée ne peut être nommé ou engagé à titre définitif par le pouvoir organisateur, s'il ne remplit les conditions suivantes au moment de la nomination ou de l'engagement à titre définitif :

1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

3° Jouir des droits civils et politiques;

4° Avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° Etre porteur d'un des titres de capacité pour la fonction considérée mentionnés à l'article 3;

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

7° Occuper cet emploi en fonction principale;

8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire dans une fonction de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné;

9° Ne pas avoir fait l'objet d'une révocation ou d'un licenciement pour faute grave en qualité de membre du personnel administratif quel que soit le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur nomme ou engage à titre définitif le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte, pour la fonction considérée, la plus grande ancienneté de service, calculée conformément à l'article 32, § 4.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, le pouvoir organisateur nomme ou engage à titre définitif le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte la plus grande ancienneté de fonction calculée conformément à l'article 32, § 5.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, le membre du personnel le plus âgé a priorité.

Pour les établissements organisés par la Communauté française, les membres du personnel sont nommés à titre définitif par le Gouvernement sur proposition du Conseil.

Pour les établissements subventionnés, les membres du personnel sont, selon le cas, engagés ou nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur, sur proposition de la direction ou du Conseil.

Section IV. — De la promotion

Art. 16. Les fonctions de rang 2 ne peuvent être exercées que par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

Art. 17. Nul ne peut être nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de rang 2 s'il ne satisfait aux conditions suivantes au moment de la nomination ou de l'engagement à titre définitif;

1° Etre nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de rang 1 correspondante;

2° Avoir exercé cette fonction pendant quatre années au moins à partir de la nomination ou de l'engagement à titre définitif.

Art. 18. Les emplois de rang 2 déclarés vacants par le pouvoir organisateur sont conférés prioritairement à la suite d'un appel interne adressé aux membres du personnel de l'établissement concerné nommés ou engagés à titre définitif à une fonction correspondante de rang 1.

A l'occasion de l'appel visé à l'article 6, le pouvoir organisateur publie un appel aux réaffectations et aux changements d'affectation pour chaque emploi qui reste à pourvoir après application de l'alinéa 1^{er}.

Art. 19. § 1^{er}. Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 ne peut être supérieur à 1/3 du nombre total d'emplois du niveau considéré.

§ 2 : Par dérogation au § 1^{er}, un membre du personnel peut exercer une fonction au rang 2 lorsque le nombre total d'unités d'emplois du niveau concerné s'élève à maximum deux unités.

§ 3 : Le nombre total d'unités d'emplois visé aux §§ 1^{er} et 2 ne prend pas en compte le ou les membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 et ayant obtenu un changement d'affectation dans l'établissement concerné.

CHAPITRE IV. — Des positions administratives

Section I^{re}. — Dispositions générales

Art. 20. Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions administratives suivantes :

1° En activité de service;

2° En non-activité;

3° En disponibilité.

Le personnel administratif temporaire ne peut être qu'en « activité de service ».

Section II. — De l'activité de service

Art. 21. Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

Art. 22. Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf disposition formelle contraire.

Art. 23. Le Gouvernement fixe le régime des vacances annuelles des membres du personnel.

Les membres du personnel ont droit à un minimum de trente-deux jours ouvrables de vacances par année académique.

Art. 24. § 1^{er} Le membre du personnel définitif, se trouvant en activité de service, obtient des congés :

1° De vacances annuelles;

2° De circonstances et de convenances personnelles;

3° D'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse;

4° Pour cause de maladie ou d'infirmité;

5° Pour prestations réduites pour cause de maladie ou d'infirmité;

6° Pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;

7° Pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix et des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;

8° Pour activité syndicale;

9° Pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles;

10° Pour interruption de la carrière professionnelle;

11° Politiques;

12° De maternité;

13° Pour pauses d'allaitement;

14° Pour exercer une autre fonction dans l'enseignement, autre que l'enseignement universitaire.

§ 2 Le membre du personnel administratif temporaire obtient des congés :

1° De vacances annuelles;

2° De circonstances et de convenances personnelles;

3° Pour cause de maladie ou d'infirmité;

4° D'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse;

5° Pour interruption de la carrière;

6° De maternité;

7° Pour pauses d'allaitement.

Section III. — De la non-activité

Art. 25. Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

a) Lorsque, aux conditions fixées par le Gouvernement, il accomplit en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;

b) Lorsqu'il est frappé de la sanction de la suspension disciplinaire ou de la sanction de mise en non-activité disciplinaire;

c) Lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé par son pouvoir organisateur à s'absenter pour une période de longue durée.

Art. 26. Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas de droit au traitement, sauf disposition formelle contraire.

Art. 27. Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Section IV. — De la disponibilité

Art. 28. Le membre du personnel peut être mis en position de disponibilité :

a) Par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;

b) Par défaut d'emploi;

c) Pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité;

d) Pour convenances personnelles;

Art. 29. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Art. 30. Des traitements peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité.

Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement allouées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service.

Art. 31. § 1^{er}. Le membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par le pouvoir organisateur suite à une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service formulée selon les modalités fixées par le Gouvernement. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel administratif.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1^{er} afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service prononcée au cours d'une année académique à l'encontre d'un membre du personnel soit prolongée jusqu'au terme de l'année académique en cours. Dans le cas d'un établissement subventionné, la demande de dérogation est soumise, pour accord, au Gouvernement par le pouvoir organisateur.

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel administratif perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un membre du personnel administratif ne peut être placé en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si les faits pour lesquels cette mesure est envisagée peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.

§ 2. Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel administratif doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est envisagée doivent être notifiés au membre du personnel cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel administratif dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1^{er}.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel administratif ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

Le membre du personnel administratif à charge duquel est formulée une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service peut, dans les dix jours de la notification de la proposition, introduire un recours auprès de la chambre de recours.

Celle-ci donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de trois mois maximum.

Dans un délai d'un mois à dater de la réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur notifie sa décision au requérant, la mise en disponibilité produisant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit sa notification.

§ 3. Si le membre du personnel administratif n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 2, la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service notifiée au membre du personnel en application de ce même § 2 devient définitive. Elle sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la notification par le pouvoir organisateur au membre du personnel.

Art. 32. § 1^{er}. Est mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dont l'emploi est supprimé.

Le traitement du membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est pris en charge par la Communauté française.

La dotation qui, en vertu des dispositions de la loi du 29 mai 1959 précitée, est versée à l'établissement est diminuée de l'équivalent du traitement d'attente perçu par le membre du personnel.

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition de l'établissement pour exercer des missions en rapport avec la fonction pour laquelle il a fait l'objet d'une nomination ou d'un engagement à titre définitif, et ce au prorata du traitement d'attente qu'il perçoit.

Le membre du personnel perçoit un traitement d'attente égal à son dernier traitement d'activité pendant deux années académiques.

A partir de la troisième année académique, le traitement d'attente est réduit chaque année de 10 p.c. sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un trentième du traitement que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

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

Pour l'application de ce paragraphe, il faut entendre, par années de service, celles qui entrent en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite.

§ 2. Le pouvoir organisateur ne met un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction au sein de l'établissement à titre temporaire et dans le respect de leur ancienneté de service.

§ 3. Si après l'opération mentionnée au paragraphe précédent le pouvoir organisateur doit encore procéder à une mise en disponibilité par défaut d'emploi parmi les définitifs exerçant la même fonction, il le fera dans le respect de l'ancienneté de service.

Perd son emploi le membre du personnel définitif qui compte la plus petite ancienneté de service pour la fonction considérée.

§ 4. L'ancienneté de service visée au § 2 est calculée de la manière suivante :

1° *a)* Tous les services prestés en qualité de membre du personnel administratif temporaire au sein du pouvoir organisateur concerné interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;

b) Les services rendus par les membres du personnel non statutaire tels que définis à l'article 2 sont assimilés aux services visés au *littéra a)*, à condition que le membre du personnel non statutaire concerné soit porteur du titre de capacité visé à l'article 3. En ce qui concerne les 1 200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3;

2° Les services effectifs rendus en qualité de membre du personnel administratif définitif au sein du pouvoir organisateur concerné, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

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

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

5° Trente jours forment un mois;

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

7° Les congés annuels, les congés de circonstance et de convenances personnelles, les congés de maternité et les congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service.

Pour les membres du personnel temporaire et les membres du personnel non statutaire, les jours de congé ne sont pris en compte que pendant la période d'activité.

§ 5. Pour l'application des §§ 2 et 3, en cas d'égalité d'ancienneté de service, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction.

L'ancienneté de fonction se calcule de la même manière qu'au § 4. Ne sont toutefois pris en considération que les services prestés dans la fonction considérée.

En cas d'égalité de service et de fonction, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel le plus jeune.

§ 6. Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi et qu'un emploi du même niveau et de la même fonction devient vacant, le pouvoir organisateur doit prioritairement l'attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance telle que prévue à l'article 5, alinéa 2.

CHAPITRE V. — *De la suspension préventive : mesure administrative*

Section I^{re}. — Dispositions générales

Art. 33. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écartier le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste en activité de service.

Section II. — De la suspension préventive des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif

Art. 34. § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif :

1° S'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3° Dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Si le membre du personnel ou son représentant peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'établissement, que le membre du personnel ne soit plus présent.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste en activité de service.

§ 4. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, expire en tout cas :

1° Après six mois si aucune proposition de sanction disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai;

2° Le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 44, § 3, si cette décision est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement;

3° Pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingt jours calendrier après la notification de la sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° Pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingt jours calendrier après la notification au pouvoir organisateur de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° Le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1^{er} ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

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

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

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

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

Après réception de cette notification le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Art. 35. Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement, qui a fait l'objet :

1° D'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° D'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3° D'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4° D'une procédure disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5° D'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 43, 4° ou 6°, et contre laquelle le membre du personnel a introduit un recours, conformément à l'article 44, § 3, est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

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

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

Art. 36. À l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si :

1° Au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 43, 4° ou 6°;

2° Il est fait application de l'article 60, 2°, b) ou 4°;

3° Le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 35, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement, indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

Art. 37. Pour les établissements subventionnés, la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement, afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

Section III. — De la suspension préventive des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire

Art. 38. § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire :

1° S'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° Dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité conformément, selon le cas aux articles 73 à 76, 106 à 110 ou 139 à 141.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'établissement, que le membre du personnel ne soit plus présent.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste en activité de service.

§ 4. La durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

§ 5. Sans préjudice de l'application de l'article 42, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Art. 39. Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait l'objet :

1° D'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° D'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires, est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

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

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Art. 40. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° Il est fait application de l'article 56, 2°, b) ou 5°;

2° Le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Art. 41. Pour les établissements subventionnés, la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement, afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

Art. 42. La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin et, au plus tard, au 14 septembre de l'année académique en cours.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre sont applicables.

CHAPITRE VI. — Régime disciplinaire

Art. 43. La hiérarchie des sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs est la suivante :

1° Le rappel à l'ordre;

2° La réprimande;

3° La retenue sur traitement;

4° La suspension disciplinaire;

5° La mise en non-activité disciplinaire;

6° La révocation dans les établissements officiels ou le licenciement pour faute grave dans les établissements libres subventionnés.

Art. 44. § 1^{er}. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est nommé ou engagé à titre définitif.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du pouvoir organisateur qui a prononcé une sanction.

§ 2. Sauf les précisions apportées par le présent article, le pouvoir organisateur visé au paragraphe 1^{er} est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

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

Dans les établissements relevant de l'enseignement provincial, la Députation permanente a le pouvoir de prononcer les mêmes sanctions.

Dans les établissements de la Communauté française, les sanctions disciplinaires font l'objet d'une proposition motivée du directeur, sur avis du Conseil.

§ 3. La décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée au membre du personnel qui peut, dans un délai de vingt jours à compter de la notification, exercer un recours auprès de la chambre de recours compétente. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

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

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

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

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

§ 5. Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 3, la sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel en application de ce même paragraphe 3, sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, mentionne la date à laquelle la sanction disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Art. 45. La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au minimum et trois mois au maximum.

Elle ne peut excéder le cinquième du traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 46. La suspension disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

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

Art. 47. La durée de la mise en non-activité disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

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

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

Art. 48. La retenue sur traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 49. Aucune sanction ne peut être notifiée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou encore par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel à une nouvelle audition.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

Art. 50. Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Art. 51. Toute sanction fait l'objet d'une inscription au dossier disciplinaire.

Art. 52. Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire définitive visée à l'article 44, paragraphe 4, ou le troisième jour ouvrable visé au paragraphe 5 du même article.

Art. 53. L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

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

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

Art. 54. La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

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

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} commence à courir selon le cas, au prononcé de la sanction disciplinaire ou à l'expiration du délai visé à l'article 44, § 3.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet.

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

CHAPITRE VII. — *De la chambre de recours*

Art. 55. La chambre de recours visée aux articles 77 et 143 traite :

- 1° Les recours introduits en matière d'incompatibilité;
- 2° Les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire;
- 3° Les recours introduits par les membres du personnel temporaires à l'encontre d'un rapport «n'a pas satisfait», tel que visé à l'article 12, § 2, ou à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés à l'article 57;
- 4° Les recours introduits à l'encontre d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

La chambre de recours visée à l'article 117 traite :

- 1° Les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire;
- 2° Les recours introduits par les membres du personnel temporaires à l'encontre du rapport « n'a pas satisfait », tel que visé à l'article 12, § 2 ou à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés à l'article 57;
- 3° Les recours introduits à l'encontre d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

CHAPITRE VIII. — *De la cessation des fonctions*

Section 1^{ère}. — Des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire

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

Art. 56. Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans un établissement officiel est démis de ses fonctions d'office et sans préavis et le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre temporaire dans un établissement libre prend fin sans préavis :

1° S'il n'a pas été désigné ou engagé à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° S'il cesse de répondre aux conditions suivantes :

- a) Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- b) Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- c) Jouir des droits civils et politiques;
- d) Satisfaire aux lois sur la milice.

3° Si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° S'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° S'il se trouve dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

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

7° S'il atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° Au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'année académique au cours de laquelle la désignation ou l'engagement ont été faits;

9° Au moment du retour du titulaire de l'emploi lorsque le membre du personnel effectue un remplacement;

10° Si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours n'a été introduit; ou lorsque le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible; ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail;

11° En cas de suppression de la fonction occupée par le membre du personnel au sein de l'établissement. Dans ce cas, le membre du personnel temporaire à durée déterminée perd son emploi avant le temporaire à durée indéterminée occupant la même fonction.

Si les deux membres du personnel sont temporaires à durée déterminée ou à durée indéterminée, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 32, § 4 pour la fonction considérée.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, c'est le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction qui perd son emploi.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, c'est le membre du personnel le plus jeune qui perd son emploi.

Sous-section II. — Dispositions particulières

Art. 57. § 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours ouvrables, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire peut être licencié selon le cas, sur proposition du Conseil.

Préalablement à toute proposition de licenciement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le licenciement est envisagé doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit.

§ 2. Cette proposition est soumise au temporaire au moment où elle est formulée.

Le membre du personnel reçoit une copie de cette proposition. Le temporaire vise et date la proposition. Il la restitue le jour même. S'il estime que cette proposition n'est pas fondée, il vise en conséquence la proposition, la date et la restitue dans le même délai. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser la proposition. La proposition de licenciement est alors transmise au pouvoir organisateur qui, dans les dix jours, rejette cette proposition ou met le temporaire en préavis.

§ 3. Le temporaire, mis en préavis, peut dans les dix jours ouvrables de la notification du préavis, introduire par recommandé une réclamation écrite au pouvoir organisateur qui la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours compétente. Celle-ci donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

Art. 58. § 1^{er}. Tout membre du personnel administratif temporaire peut être licencié sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre le membre du personnel et le directeur ou, le cas échéant, entre le membre du personnel et l'établissement.

§ 2. Dès le moment où des éléments susceptibles de constituer une faute grave sont connus, le membre du personnel est convoqué pour une audition par le Conseil. La convocation s'effectue par lettre recommandée à la poste. L'audition doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1^{er}. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à la nouvelle audition, la procédure se poursuit.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

§ 3. Si après l'audition visée au § 2 ou en l'absence du membre du personnel ou de son représentant, l'organe visé à l'article 58, § 2, alinéa 1^{er} estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il transmet immédiatement la proposition de licenciement au pouvoir organisateur qui prend sa décision dans les trois jours ouvrables à compter de l'envoi de la proposition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés. Il est notifié au membre du personnel administratif, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Art. 59. Un membre du personnel administratif désigné ou engagé à titre temporaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de huit jours ouvrables, prenant cours le jour de la notification. La durée du préavis peut toutefois être réduite, de commun accord des parties concernées.

Section II. — Des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif

Art. 60. Le membre du personnel nommé à titre définitif dans un établissement officiel est démis de ses fonctions d'office et sans préavis et le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre définitif dans un établissement libre prend fin sans préavis :

1° S'il n'a pas été nommé ou engagé à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Le membre du personnel garde les droits acquis liés à sa situation régulière précédente;

2° S'il cesse de répondre aux conditions suivantes :

- a) Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
- b) Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- c) Jouir des droits civils et politiques;
- d) Satisfaire aux lois sur la milice.

3° Si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° S'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° S'il se trouve dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

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

7° S'il atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° En cas de la sanction disciplinaire de révocation ou du licenciement pour faute grave;

9° Si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours n'a été introduit; ou lorsque le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible; ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail;

10° En cas de mise à la retraite pour inaptitude physique définitive.

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

Art. 61. En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'après y avoir été autorisé ou après un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au pouvoir organisateur par envoi recommandé à la poste, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur de sa décision.

CHAPITRE IX. — De la reprise de l'établissement au sein d'un même pouvoir organisateur ou par un autre pouvoir organisateur

Art. 62. En cas de fusion, reprise ou transfert, impliquant un ou plusieurs établissements du même pouvoir organisateur ou de pouvoirs organisateurs différents, les modalités relatives à l'emploi et aux conditions de travail des membres du personnel concernés font l'objet d'une négociation préalable entre les représentants du pouvoir organisateur et selon le cas, avec les représentants des membres du personnel élus au comité de concertation de base, avec les représentants des membres du personnel élus à la commission paritaire locale ou avec la délégation syndicale.

Art. 63. § 1^{er}. En cas de restructuration impliquant plusieurs établissements, les dispositions suivantes sont d'application :

1° Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif et affecté à l'établissement ou la partie d'établissement repris conserve cette qualité;

2° Le membre du personnel visé au 1° à qui ne peut être attribué au sein du nouvel établissement un emploi correspondant à celui qu'il occupait avant la restructuration, est alors mis en disponibilité par défaut d'emploi;

3° Le membre du personnel temporaire peut faire l'objet d'une reprise dans le nouvel établissement.

§ 2. Les services effectifs rendus avant la reprise par les membres du personnel visés au § 1^{er}, 1° et 3°, sont assimilés à des services effectifs rendus en qualité de membres du personnel du pouvoir organisateur qui reprend.

CHAPITRE X. — *Inopposabilité des clauses contraires au statut*

Art. 64. Toute disposition figurant dans un acte de désignation ou d'engagement ou dans un règlement de travail, contraire aux dispositions légales impératives, notamment des articles 12 bis, § 1^{er}, et 45 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes, est inopposable.

TITRE II. — *Des dispositions particulières à chaque réseau d'enseignement*

CHAPITRE I^{er}. — *Des membres du personnel des établissements de la Communauté française*

Section I^{re}. — *Devoirs*

Art. 65. § 1^{er}. Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction et de l'enseignement officiel.

§ 2. Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets et règlements.

Il exécute ponctuellement les ordres de service et accomplit sa tâche avec zèle et exactitude.

Art. 66. Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec le public et les étudiants.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

Les membres du personnel doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

Art. 67. Le membre du personnel doit observer, dans l'exercice de ses fonctions, les principes de neutralité de l'enseignement de la Communauté française.

Art. 68. Il ne peut utiliser les étudiants à des fins de propagande politique, religieuse ou philosophique ou de publicité commerciale.

Art. 69. Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement et des services.

Il ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable.

Art. 70. Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

Art. 71. Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 72. Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge. S

Section II. — *Incompatibilités*

Art. 73. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1^{er} 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. 74. Le Gouvernement constate les incompatibilités visées à l'article 73. Il en informe le membre du personnel concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Art. 75. La chambre de recours visée à l'article 77 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités par les membres du personnel.

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 73, le membre du personnel peut introduire, par la voie hiérarchique, dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite, une réclamation devant la chambre de recours. Celle-ci donne son avis au Gouvernement dans un délai de deux mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le Gouvernement prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

Art. 76. Le Gouvernement autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française;

2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaires qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel;

3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le Gouvernement répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

Section III. — De la chambre de recours

Art. 77. Il est créé une chambre de recours compétente pour les membres du personnel des établissements de la Communauté française.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

Art. 78. La chambre de recours est présidée par le président, et à défaut, par un président suppléant.

Les secrétaire et secrétaire suppléant de la chambre de recours en assument le secrétariat. Ils n'ont pas voix délibérative.

Art. 79. La chambre de recours est composée :

1° D'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux du Ministère de la Communauté française;

2° De trois membres désignés par le Gouvernement;

3° De trois membres désignés par le Gouvernement sur proposition des organisations syndicales agréées, chaque organisation disposant d'au moins un représentant;

4° D'un secrétaire désigné parmi les agents des services du Gouvernement, de niveau 2+ au moins.

Art. 80. Le Gouvernement désigne, pour chaque membre effectif, deux membres suppléants selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 2° et 3°.

Il désigne également deux présidents suppléants selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 1°.

Il désigne également un secrétaire suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 4°.

Art. 81. Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants sont désignés pour quatre ans.

Leur mandat est renouvelable.

Le suppléant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

Art. 82. Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

Art. 83. La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

Art. 84. Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres, mais tout au plus de trois membres effectifs et suppléants désignés sur proposition des organisations syndicales et trois membres effectifs et suppléants désignés directement par le Gouvernement. Il ne peut récuser un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

Art. 85. Les président et présidents suppléants ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel d'un établissement relevant de leur administration.

Les membres ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel de l'établissement où ils travaillent eux-mêmes.

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

Art. 86. L'appelant peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou retraités de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si, suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

Art. 87. La chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

Art. 88. Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les agents de niveau 1 des services du Gouvernement qui n'ont pas participé à l'enquête.

Le rapporteur expose objectivement à la chambre de recours les rétroactes de l'affaire et les résultats de l'enquête.

Il a droit de réplique. Il n'a pas voix délibérative.

Art. 89. La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge. Elle transmet son avis motivé au Gouvernement. L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

Art. 90. Le vote sur l'avis a lieu après un vote secret acquis à la majorité simple des voix.

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

Les membres désignés directement par le Gouvernement et les membres désignés sur proposition des organisations syndicales doivent prendre part au vote en nombre égal. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

En cas de parité de voix, l'avis est considéré comme favorable à l'appelant.

Art. 91. La décision motivée du Gouvernement mentionne l'avis motivé de la chambre de recours.

La décision est notifiée par le Gouvernement à la chambre de recours et à l'intéressé.

Art. 92. Le mandat des membres de la chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour peuvent leur être accordées suivant les dispositions réglementaires applicables en la matière.

Art. 93. Le Gouvernement fixe les modalités de fonctionnement de la chambre de recours, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats.

CHAPITRE II. — *Des membres du personnel des établissements libres subventionnés*

Section I^{re}. — Des devoirs

Sous-section I^{re}. — Des devoirs du pouvoir organisateur

Art. 94. 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 du membre du personnel, et en particulier du jeune membre du personnel;

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

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

Art. 95. Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux.

Art. 96. 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 soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

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

Art. 97. Le membre du personnel a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa 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.

Sous-section II. — Des devoirs du membre du personnel

Art. 98. Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction.

Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements et par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées à l'article 129.

Il doit respecter les obligations fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de l'établissement.

Art. 99. Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec le public et les étudiants.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

Art. 100. Les membres du personnel doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

Art. 101. Le membre du personnel ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement où il exerce ses fonctions.

Il exécute ponctuellement les ordres de service et accomplit sa tâche avec zèle et exactitude.

Art. 102. Il ne peut utiliser les étudiants à des fins de propagande ou de publicité commerciale.

Art. 103. Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

Art. 104. Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 105. Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

Section II. — Incompatibilités

Art. 106. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1^{er} 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. 107. En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 106, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la commission paritaire compétente.

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

Art. 108. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel administratif d'un établissement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire au caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de cet établissement.

Art. 109. Les incompatibilités visées à l'article 108 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

Art. 110. 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 106, incompatible avec sa fonction, ou qui est, au sens de l'article 108, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif ou pédagogique de l'établissement, le lui notifie par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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

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

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

Art. 111. Le pouvoir organisateur autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement libre subventionné;

2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaire qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel;

3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le pouvoir organisateur répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

Section III. — De la protection de la vie privée

Art. 112. Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée du membre du personnel.

Section IV. — Dossier professionnel

Art. 113. Le dossier professionnel du membre du personnel comprend le dossier administratif et, le cas échéant, le dossier disciplinaire.

Toute pièce versée au dossier disciplinaire doit faire l'objet d'un visa préalable du membre du personnel intéressé.

L'obligation visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur fait la preuve que la demande de visa a été adressée au membre du personnel.

Le membre du personnel dispose d'un délai de cinq jours ouvrables pour viser la pièce versée au dossier disciplinaire, à partir du moment où la demande de visa lui a été adressée par le pouvoir organisateur.

Toute procédure disciplinaire ne peut s'appuyer que sur des pièces appartenant au dossier disciplinaire. Le dossier administratif contient exclusivement les documents relatifs aux statuts administratifs et pécuniaires du membre du personnel. Ces documents proviennent d'une part de la relation entre le pouvoir organisateur et le pouvoir subsidiant, et d'autre part, de la relation entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

Le Gouvernement approuve les modalités de constitution du dossier et d'accès à celui-ci, fixées par la Commission paritaire compétente.

Section V. — De la suspension de l'engagement

Art. 114. Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

1° Pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement;

2° Pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

3° Pendant les périodes d'appel ou de rappel sous les armes;

4° Pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection;

5° Pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

6° Pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

7° Pour la durée du service accompli auprès de la protection civile;

8° Pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience;

9° Pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

Art. 115. À la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de son accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines – dix en cas de grossesse multiple 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 neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine pour une période d'une durée égale à la durée des périodes pendant laquelle elle a continué à travailler ou à chômer de manière contrôlée, ou des périodes assimilées à des périodes de travail, à partir de la sixième semaine jusqu'à la deuxième semaine y incluse, et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de grossesse multiple, précédant la date exacte de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, la période de repos postnatal déterminée conformément aux alinéas précédents peut, à la demande du membre du personnel, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, le membre du personnel remet au pouvoir organisateur un certificat de l'établissement hospitalier attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

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

Art. 116. En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail. Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire, conformément à l'article 128, le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le membre du personnel peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

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

Les frais de déplacement du membre du personnel sont à charge du pouvoir organisateur.

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

Section VI. — De la chambre de recours

Art. 117. Il est créé une chambre de recours pour les membres du personnel administratif des établissements libres subventionnés.

Le Gouvernement institue la chambre de recours après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

Art. 118. La chambre de recours est composée :

1° D'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel des établissements libres subventionnés. Le Gouvernement nomme deux membres suppléants pour chaque membre effectif;

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

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

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

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 117. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

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

Art. 119. Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

Art. 120. La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

Art. 121. Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

Art. 122. Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Art. 123. Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

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

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 libre subventionné de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

Art. 124. La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

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

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

Art. 125. La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge.

Art. 126. L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

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

L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

Art. 127. L'avis de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné et, dans tous les cas, au plus tard nonante jours à partir de la date de réception du recours introduit par le membre du personnel. Il est motivé.

Art. 128. Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

Section VII. — De la commission paritaire

Art. 129. Les dispositions du chapitre IX du titre III du décret du 24 juillet 1997 sont d'application pour les Hautes Ecoles libres subventionnées.

CHAPITRE III. — Des membres du personnel des établissements officiels subventionnés

Section I^{re}. — Devoirs

Art. 130. Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction et de l'enseignement officiel.

Art. 131. Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées à l'article 155.

Art. 132. Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec les étudiants et le public.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

Art. 133. Il ne peut exposer les étudiants à des actes de propagande politique, religieuse ou philosophique, ou de publicité commerciale.

Art. 134. Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par leur acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement où il exerce sa fonction.

Il ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Art. 135. Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

Art. 136. Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 137. Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

Art. 138. Le membre du personnel doit respecter les obligations, fixées par écrit dans l'acte de désignation ou de nomination, qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur auprès duquel il exerce ses fonctions.

Section II. — Incompatibilités

Art. 139. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1^{er} toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1^{er} sont indiquées dans tout acte de désignation ou de nomination.

Art. 140. En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 139, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peuvent demander l'avis de la commission paritaire locale.

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

Art. 141. La chambre de recours instituée par l'article 143 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités.

Lorsque l'avis demandé à l'article 140 a été obtenu ou à l'expiration du délai de trente jours visé à ce même article, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur saisit la chambre de recours qui se prononce par voie d'avis.

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

Art. 142. Le pouvoir organisateur autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement libre subventionné;

2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaire qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel;

3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le pouvoir organisateur répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

Section III. — De la chambre de recours

Art. 143. Il est créé une chambre de recours pour les membres du personnel administratif des établissements officiels subventionnés.

Le Gouvernement institue la chambre de recours après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement officiel subventionné agréés au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

Art. 144. La chambre de recours est composée :

1° D'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel des établissements officiels subventionnés. Le Gouvernement désigne deux membres suppléants pour chaque membre effectif;

2° D'un président choisi parmi les magistrats en activité ou retraités;

3° D'un secrétaire et de deux secrétaires adjoints.

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

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 143. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

Art. 145. Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

Art. 146. La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

Art. 147. Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

Art. 148. Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Art. 149. Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

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

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 officiel subventionné ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

Art. 150. La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

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

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

Art. 151. La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge.

Art. 152. L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages. L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

Art. 153. L'avis de la chambre est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné et, dans tous les cas, au plus tard nonante jours à partir de la date de réception du recours introduit par le membre du personnel. Il est motivé.

Art. 154. Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française.

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

Section IV. — Des commissions paritaires

Art. 155. Les dispositions du chapitre VI du titre IV du décret du 24 juillet 1997 sont d'application pour les Hautes Ecoles officielles subventionnées.

TITRE III. — Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finale

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions modificatives

Art. 156. L'Arrêté royal du 14 décembre 1978 fixant les conditions pour la détermination du nombre d'emplois dans les fonctions du personnel administratif d'enseignement supérieur de type long et l'arrêté royal n° 78 du 21 juillet 1982 fixant les règles et les conditions de calcul du nombre d'emplois dans certaines fonctions du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel administratif, notamment dans l'enseignement supérieur de type court ne sont pas applicables aux établissements visés à l'article 1^{er}.

Art. 157. L'article 1^{er}, alinéa 1^{er} de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux tel que remplacé par l'arrêté du Gouvernement du 3 septembre 1996 et modifié par le décret du 10 avril 2003 est complété par le point suivant :

« 15° le décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française. »

Art. 158. Dans le décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, sont apportées les modifications suivantes :

1° L'article 17^{ter} tel qu'inséré par le décret du 20 décembre 2001, est complété par l'alinéa suivant :

« Le membre du personnel administratif en congé pour mission soumis au décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 17^{bis}, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. »

2° L'article 28 est complété par l'alinéa suivant : « Le membre du personnel administratif en disponibilité pour mission spéciale soumis au décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 27, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. »

Art. 159. L'article 31 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles est complété par la disposition suivante :

« § 4 Les coûts salariaux des membres du personnel administratif désignés ou engagés à titre temporaire, engagés ou nommés à titre définitif conformément au décret du 20 juin 2008, relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ne peuvent être inférieurs à 5 % de l'allocation annuelle globale. »

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1^{er} doivent comprendre au moins un membre du personnel de niveau 1 et un membre du personnel des niveaux 2+, 2 ou 3.

En ce qui concerne les membres du personnel de niveau 1, les établissements ayant recruté un membre du personnel conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7^{bis} du décret du 25 juillet 1996, sont réputés satisfaire à l'obligation visée à l'alinéa précédent.

Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne peut être supérieur à 75 %, ni être inférieur à 65 % du nombre total d'emplois.

Art. 160. L'article 1^{er}, 1° du décret du 12 mai 2004 est complété par les mots suivants : «, à l'exception des Hautes Ecoles ».

CHAPITRE II. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 161. L'article 7bis du décret du 25 juillet 1996 est abrogé.

Art. 162. L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7bis du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française est abrogé.

CHAPITRE III. — *Dispositions transitoires*

Art. 163. § 1^{er}. Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée au plus tard à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7bis du décret du 25 juillet 1996, conservent le bénéfice de leur désignation ou de leur engagement, ainsi que l'avancement pécuniaire et les revalorisations barémiques liés à ladite désignation ou au dit engagement.

§ 2. Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif au plus tard à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions visées au § 1^{er}, conservent le bénéfice de leur nomination ou engagement à titre définitif, ainsi que l'avancement pécuniaire et les revalorisations barémiques liées à ladite nomination ou au dit engagement à titre définitif.

Art. 164. Jusqu'au 15 septembre 2009, la disposition visée à l'article 159, alinéa 4, est remplacée par la disposition suivante :

« Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne peut être supérieur à 70 % du nombre total d'emplois. ».

Art. 165. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 64 du décret du 9 septembre 1996, à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001 et, s'il échet, au présent article 159, les membres du personnel administratif des établissements de la Communauté française qui ont été désignés à titre temporaire après le 1^{er} septembre 1996 au sein d'une Haute Ecole de la Communauté française et après le 1^{er} septembre 2002 dans une Ecole supérieure des Arts de la Communauté française dans une fonction de recrutement visée à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 sont nommés à titre définitif à la date du 1^{er} septembre 2007 dans ladite fonction et affectés à l'établissement où ils exerçaient leur fonction au moment de leur désignation, pour autant qu'à la date de la nomination à titre définitif, ils satisfassent aux conditions suivantes :

1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

3° Jouir des droits civils et politiques;

4° Avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° Etre porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction conférée tel que prévu à l'article 18 du décret du 12 mai 2004;

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

7° Compter au moins sept cent vingt jours de service dans une fonction de membre du personnel administratif calculée conformément à l'article 30, § 4, du décret du 12 mai 2004;

8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel administratif.

§ 2. Par dérogation à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001, les membres du personnel des établissements subventionnés qui ont été désignés ou engagés à titre temporaire au ou après le 1^{er} septembre 2002 dans une Ecole supérieure des Arts subventionnée dans une fonction de recrutement visée à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 sont nommés ou engagés à titre définitif à la date du 1^{er} septembre 2007 dans ladite fonction et affectés à l'établissement où ils exerçaient leur fonction au moment de leur désignation ou de leur engagement, pour autant qu'à la date de la nomination ou de l'engagement à titre définitif, ils satisfassent aux conditions suivantes :

1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

3° Jouir des droits civils et politiques;

4° Avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° Etre porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction conférée tel que prévu à l'article 18 du décret du 12 mai 2004;

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

7° Compter au moins sept cent vingt jours de service dans une fonction de membre du personnel administratif calculée conformément à l'article 30, § 4 du décret du 12 mai 2004;

8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel administratif.

§ 3. Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'administrateur secrétaire dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat sont, à titre personnel, réputés être nommés à titre définitif à une fonction d'adjoint administratif de niveau 2+ telle que définie au présent décret. Les membres du personnel visés à l'alinéa 1^{er} continuent à bénéficier de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable. Ils restent affectés à l'établissement où ils exerçaient la fonction d'administrateur secrétaire avant l'entrée en vigueur du présent décret.

§ 4. Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'administrateur secrétaire dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966 précité et affectés à une Ecole supérieure des Arts ou un Institut d'Architecture organisés par la Communauté française bénéficient à titre personnel de l'échelle barémique attribuée aux

membres du personnel visés au § 4, alinéa 1^{er}. Ils conservent le bénéfice de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

§ 5. Par dérogation à l'article 14, les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire pour l'année académique 2008-2009 dans une Haute Ecole subventionnée conformément à l'article 6, le sont en qualité de temporaire à durée indéterminée au sens du présent décret, pour autant qu'ils aient auparavant été désignés ou engagés à titre temporaire pendant une année académique au moins, et ce dans une fonction correspondante, telle que visée à l'annexe 2 au présent décret.

Art. 166. Aussi longtemps que l'article 24 ne fait pas l'objet de dispositions d'exécution spécifiques, les dispositions de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat s'appliquent aux membres du personnel visés par le présent décret.

Art. 167. Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret sont censés être nommés ou engagés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions et fonction qu'ils exerçaient à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément au tableau de correspondance repris à l'annexe 2 au présent décret. Ils sont censés être affectés à l'établissement dans lequel ils exercent ces attributions et fonction. Ils conservent toutefois le bénéfice de leur nomination ou engagement à titre définitif antérieur pour la fixation du tantième applicable en matière de pension de retraite.

Art. 168. Les membres du personnel visés à l'article précédent continuent à bénéficier de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

Art. 169. Pour l'application du présent décret, les titres universitaires conférés conformément aux dispositions en vigueur avant l'application du décret du 31 mars 2004, sont assimilés aux grades académiques fixés par le même décret.

Art. 170. Pour l'application du présent décret, les titres de capacité conférés dans l'enseignement supérieur non universitaire conformément aux dispositions en vigueur avant l'application du décret du 31 mars 2004, sont assimilés aux grades fixés par le même décret.

Art. 171. Jusqu'au 15 septembre 2013, à l'occasion de l'appel visé à l'article 5, le pouvoir organisateur examine prioritairement les candidatures pour une désignation ou un engagement à titre temporaire des membres de son personnel exerçant au sein de l'établissement une fonction de membre du personnel administratif, à quelque titre que ce soit, ou de personnel auxiliaire d'éducation, pour autant qu'ils n'aient pas fait l'objet d'une évaluation défavorable pour l'exercice de cette fonction.

Les services prestés en qualité de membre du personnel auxiliaire d'éducation désigné ou engagé à titre temporaire dans une Haute Ecole conformément aux dispositions de l'article 28 du décret du 25 juillet 1996 sont assimilés aux services visés à l'article 32, § 4, 1^o, 3^o et 4^o à 7^o du présent décret, lorsque ces membres du personnel sont recrutés à titre temporaire en application de l'alinéa précédent.

Art. 172. Par dérogation à l'article 5, alinéa 3, l'appel au *Moniteur belge* pour l'année académique 2008-2009 est publié au plus tard le 1^{er} octobre 2008.

Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire conformément à l'appel mentionné dans l'alinéa précédent sont censés être recrutés à titre temporaire à la date du 15 septembre 2008, pour autant qu'ils aient exercé à cette date une fonction de membre du personnel administratif.

CHAPITRE IV. — *Disposition finale*

Art. 173. Les articles 3 à 13 produisent leurs effets le 28 février 2008. L'article 159, alinéa 4 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Les articles 16 à 19 entrent en vigueur le 15 septembre 2009.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 20 juin 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté française,
R. DEMOTTE

La Vice-Présidente et Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique
et des Relations internationales,
Mme M.-D. SIMONET

Le Vice-Président et Ministre du Budget, des Finances, de la Fonction publique et des Sports,
M. DAERDEN

Le Ministre de l'Enseignement obligatoire,
C. DUPONT

La Ministre de la Culture et de l'Audiovisuel,
Mme F. LAANAN

La Ministre de l'Enfance, de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,
Mme C. FONCK

Le Ministre de la Jeunesse et de l'Enseignement de Promotion sociale
M. TARABELLA

—
Note

(1) *Session 2007-2008*

Documents du Conseil. — Projet de décret, n° 549-1. — Amendements de commission, n° 549-2. — Rapport, n° 549-3. *Compte-rendu intégral.* — Discussion et adoption. Séance du 17 juin 2008.

Annexe 1^{re}

PERSONNEL ADMINISTRATIF DES HAUTES ECOLES

FONCTIONS DE RANG 1	FONCTIONS DE RANG 2
Fonction de niveau 1 : Attaché	Fonction de niveau 1 : Attaché
Fonction de niveau 2 + : Adjoint administratif	Fonction de niveau 2 + : Adjoint administratif
Fonction de niveau 2 : Agent administratif de niveau 2	Fonction de niveau 2 : Agent administratif de niveau 2
Fonction de niveau 3 : Agent administratif de niveau 3	Fonction de niveau 3 : Agent administratif de niveau 3

Vu pour être annexe au décret du 20 juin 2008, relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnée par la communauté française.

La Ministre de l'Enseignement supérieur,
Mme M.-D. SIMONET

Annexe 2

FONCTIONS CORRESPONDANTES

Fonctions visées à l'article 17 du décret du 12 mai 2004		Fonctions visées à l'article 3 du décret relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française
Fonctions de recrutement	Fonctions de promotion	
//////////////////// ////////////////////	//////////////////// ////////////////////	Fonction de niveau 1 : Attaché
//////////////////// ////////////////////	//////////////////// ////////////////////	Fonction de niveau 2+ : Adjoint administratif
Secrétaire-comptable	Administrateur secrétaire	Fonction de niveau 2 : Agent administratif de niveau 2
Correspondant-comptable	Assistant bibliothécaire	Fonction de niveau 2 : Agent administratif de niveau 2
Rédacteur		Fonction de niveau 2 : Agent administratif de niveau 2
Commis Commis-dactylographe Commis-sténodactylographe	Premier commis chef	Fonction de niveau 3 : Agent administratif de niveau 3
Messenger-huissier Surveillant	Premier surveillant-chef	

Vu pour être annexe au décret du 20 juin 2008, relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnée par la communauté française.

La Ministre de l'Enseignement supérieur,
Mme M.-D. SIMONET

VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2008 — 2964

[C — 2008/29389]

20 JUNI 2008. — Decreet betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde hogescholen (1)

Het Parlement van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

TITEL I. — Algemene bepalingen**HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied en definities****Artikel 1.** Dit decreet is van toepassing op :

1° de leden van het administratief personeel van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde hogescholen;

2° de inrichtende machten van die instellingen.

Art. 2. § 1. Voor de toepassing van dit decreet, moet worden verstaan onder :

1° Decreet van 5 augustus 1995 : het decreet van 5 augustus 1995 houdende de algemene organisatie van het hoger onderwijs in hogescholen;

2° Decreet van 25 juli 1996 : het decreet van 25 juli 1996 betreffende de opdrachten en betrekkingen in de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde Hogescholen;

3° Decreet van 9 september 1996 : het decreet van 9 september 1996 betreffende de financiering van de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde Hogescholen;

4° Decreet van 24 juli 1997 : het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap;

5° Decreet van 20 december 2001 : het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstschole (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten);

6° Decreet van 31 maart 2004 : het decreet van 31 maart 2004 betreffende de organisatie van het hoger onderwijs ter bevordering van de integratie in de Europese ruimte van het hoger onderwijs en betreffende de herfinanciering van de universiteiten;

7° Decreet van 12 mei 2004 : het decreet van 12 mei 2004 tot bepaling van het statuut van de leden van het administratief personeel, het meester-, vak- en dienstpersoneel van de onderwijsinstellingen ingericht door de Franse Gemeenschap;

8° De instelling : de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde hogeschool;

9° De instelling van de Franse Gemeenschap : de door de Franse Gemeenschap georganiseerde hogeschool;

10° De officiële gesubsidieerde instelling : de instelling die door een gemeente, een provincie, de Franse Gemeenschapscommissie of een publiekrechtelijke rechtspersoon wordt georganiseerd;

11° De vrije gesubsidieerde instelling : de instelling die door een privaatrechtelijke rechtspersoon wordt georganiseerd;

12° De inrichtende macht : de inrichtende macht van een instelling zoals bepaald in artikel 2 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving;

13° De raad : de raad van bestuur, zoals bedoeld in artikel 65, eerste lid van het decreet van 5 augustus 1995, voor de hogescholen van de Franse Gemeenschap, en het bestuursorgaan zoals bedoeld in artikel 69, eerste en tweede leden van hetzelfde decreet, voor de gesubsidieerde hogescholen;

14° de paritaire commissie : naar gelang van de gevallen, de commissies bedoeld in de artikelen 171 en 247 van het decreet van 24 juli 1997;

15° de directeur : de directeurs-voorzitters van een hogeschool;

16° niet statutaire personeelsleden : de personen bedoeld bij de overeenkomsten genomen met toepassing van artikel 18 van het decreet van het Waalse Gewest van 25 april 2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector, en bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen, alsook de personen die een ambt uitoefenen ten laste van de inrichtende macht, op voorwaarde dat die personen, in een instelling zoals bepaald in 9°, 10° en 11°, naar gelang van het geval, een ambt uitoefent dat gelijk is aan één van de in artikel 3 bedoelde ambten;

17° verandering van affectatie : statutaire handeling waarbij een administratief personeelslid dat in vast verband benoemd of aangeworven is de mogelijkheid wordt geboden om een andere betrekking van hetzelfde ambt en hetzelfde niveau in een andere instelling binnen dezelfde inrichtende macht te bekomen;

18° reffectatie : statutaire handeling waarbij een administratief personeelslid dat in vast verband benoemd of aangeworven is en dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld is, de mogelijkheid wordt geboden om een andere betrekking van hetzelfde ambt en hetzelfde niveau in een andere instelling binnen dezelfde inrichtende macht te bekomen.

§ 2. Voor de toepassing van dit decreet, worden de termijnen berekend als volgt :

1° de dag die er het begin van uitmaakt, is niet inbegrepen;

2° de dag die er het einde van uitmaakt, wordt in de termijn meegerekend.

Als de dag van het einde van de termijn een zaterdag, een zondag, een wettelijke feestdag of een feestdag in de Franse Gemeenschap is, wordt die tot de eerstvolgende werkdag uitgesteld.

§ 3. Het gebruik, in het Frans, van mannelijke namen voor de verschillende titels en ambten is gemeenschaptig, opdat de tekst verstaanbaar zou zijn, niettegenstaande de bepalingen van het decreet van 21 juni 1993 betreffende de vervrouwelijking van de namen van beroep, ambt, graad of titel.

HOOFDSTUK II. — *Algemene bepalingen**Afdeling I. — Bekwaamheidsbewijzen en ambten*

Art. 3. § 1. De ambten die de leden van het administratief personeel van de instellingen kunnen uitoefenen, worden hierna bepaald en gerangschikt in ambten van niveau 1, niveau 2+, niveau 2 en niveau 3.

De wervingsambten zijn ambten van rang 1. De bevorderingsambten zijn ambten van rang 2.

De ambten van niveau 1 worden uitgeoefend door personeelsleden die houder zijn van een bekwaamheidsbewijs van het hoger niveau van de derde graad.

De ambten van niveau 2+ worden uitgeoefend door personeeleden die houder zijn van een bekwaamheidsbewijs van het hoger niveau van de eerste graad.

De ambten van niveau 2 worden uitgeoefend door de personeelsleden die houder zijn van het getuigschrift van het hoger secundair onderwijs.

De ambten van niveau 3 worden uitgeoefend door personeelsleden die houder zijn van het getuigschrift van het secundair onderwijs van de tweede graad.

Alle ambten van het administratief personeel kunnen voltijds of halftijds worden uitgeoefend.

§ 2. De ambten worden in de bijlage 1 bij dit decreet bepaald.

§ 3. Voor de toepassing van dit decreet, worden onder bekwaamheidsbewijzen van het hogere niveau van de derde graad verstaan :

1° de graden van doctor, arts, dierenarts of master, uitgereikt overeenkomstig de wetgeving op de academische graden;

2° de andere graden van master, uitgereikt door het hoger onderwijs van het lange type, of door een examencommissie voor het hoger onderwijs van de Franse Gemeenschap, samengesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 43 van het decreet van 5 augustus 1995;

3° de graad van master die kunststudies van de tweede cyclus van het lange type bekrachtigt;

4° de diploma's uitgereikt door de Koninklijke Militaire School op het einde van een tweede studiecycclus.

Voor de toepassing van dit decreet, worden verstaan onder bekwaamheidsbewijzen van het hogere niveau van de eerste graad :

1° één van de diploma's die werden uitgereikt overeenkomstig de artikelen 14 en 15 van het decreet van 5 augustus 1995;

2° de graad van bachelor die de kunststudies van het korte type bekrachtigt;

3° de graad van bachelor die kunststudies van de eerste cyclus van het lange type bekrachtigt.

§ 4. Worden eveneens in aanmerking genomen zoals de diploma's uitgereikt door het onderwijs met volledig leerplan :

1° de overeenstemmende diploma's uitgereikt door het onderwijs voor sociale promotie van het lange type krachtens artikel 62, eerste lid, 1°, van het decreet van 16 april 1991 houdende organisatie van het onderwijs voor sociale promotie;

2° de overeenstemmende diploma's uitgereikt door het onderwijs voor sociale promotie van het korte type krachtens artikel 45, eerste lid, 1°, van het decreet van 16 april 1991 houdende organisatie van het onderwijs voor sociale promotie.

§ 5. De bekwaamheidsbewijzen bedoeld in § 1 kunnen ook buitenlandse bekwaamheidsbewijzen zijn die gelijkwaardig worden verklaard met toepassing van de wet van 19 maart 1971 betreffende de gelijkwaardigheid van de buitenlandse diploma's en studiegetuigschriften of van artikel 36 van het decreet van 5 september 1994 tot regeling van de universitaire studies en de academische graden, of ermee gelijkgesteld, met toepassing van artikel *Aquater* van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 22 april 1969 betreffende de bekwaamheidsbewijzen vereist van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulp personeel, van het paramedisch personeel, van het psychologisch personeel, het sociaal personeel van de inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunstonderwijs, onderwijs voor sociale promotie en niet universitair hoger onderwijs van de Franse Gemeenschap alsmede van de internaten die van deze inrichtingen afhangen.

Art. 4. Het wekelijkse volume van de prestaties van de administratieve personeelsleden bedraagt 38 uren/week.

HOOFDSTUK III. — *Werving**Afdeling I. — Oproep tot kandidaturen*

Art. 5. De personeelsformatie van het administratief personeel wordt jaarlijks door de inrichtende macht vastgesteld, volgens dezelfde procedures als deze die bepaald zijn voor de bepaling van de personeelsformatie van het pedagogisch personeel.

Wanneer de inrichtende macht een betrekking van een ambt van het administratief personeel zoals bedoeld in artikel 3, § 2, wenst toe te kennen, maakt hij jaarlijks een oproep in het *Belgisch Staatsblad* bekend.

De oproep in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt in de loop van de maand maart voor de hogescholen van de Franse Gemeenschap, uiterlijk op 1 mei voor de gesubsidieerde hogescholen.

Alvorens een aanstelling of een aanwerving in tijdelijk verband te kunnen uitvoeren zoals bepaald in dit artikel en in artikel 8, § 1 en § 2, zal de inrichtende macht de aanvragen om reffectatie behandelen van in vast verband benoemde of aangeworven personeelsleden die bij ontstentenis van betrekking ter beschikking worden gesteld in hetzelfde ambt of in een overeenstemmend ambt binnen een instelling bedoeld in artikel 2, 11° die onder dezelfde inrichtende macht ressorteert, alsook de aanvragen om verandering van affectatie ingediend door de personeelsleden die in vast verband benoemd of aangeworven worden in hetzelfde ambt of in een overeenstemmend ambt binnen een instelling bedoeld in artikel 2, 11° die onder dezelfde inrichtende macht ressorteert.

De overeenstemmende ambten bedoeld in het vorige lid worden in bijlage 2 bij dit decreet opgesomd.

Art. 6. De in artikel 5 bedoelde oproep bepaalt :

1° het niveau van het bedoelde ambt, de aard van de opdracht, de omschrijving van het uit te oefenen ambt, alsook de plaats(en) waar dat ambt zal worden uitgeoefend;

2° de in te dienen dossiers, die inzonderheid de documenten met betrekking tot de bekwaamheidsbewijzen en de nuttige ervaring, alsook het bewijs van verschillende beroepservaringen;

3° de vorm en de termijn die vereist zijn voor de indiening van de dossiers bedoeld in 2°.

Met de omschrijving van het ambt wordt de specificiteit van de in artikel 3, § 1, bedoelde bekwaamheidsbewijzen bepaald.

Art. 7. Op straffe van nietigheid worden de kandidaturen ingediend bij de inrichtende macht bij een ter post aangetekend schrijven.

Art. 8. § 1. Wanneer een instelling een vervanging wenst uit te voeren, kan de inrichtende macht een persoon aanwerven in afwijking van de procedure bedoeld in artikel 5, tweede lid. De inrichtende macht moet bij voorrang een persoon aanwerven die zich kandidaat heeft gesteld voor een betrekking van hetzelfde ambt, overeenkomstig de in de artikelen 5 en 6 bedoelde oproep.

Die aanstelling of aanwerving in tijdelijk verband eindigt in de gevallen bepaald in artikel 56, 1° tot 7° en 9° tot 12°, in ieder geval op het einde van het lopende academiejaar. Die aanstelling of aanwerving kan geenszins leiden tot een aanstelling of aanwerving voor een onbepaalde tijd.

§ 2. Wanneer de instelling een betrekking wenst toe te kennen die vacant wordt na de bekendmaking van de oproep bedoeld in artikel 6, is de procedure bedoeld in het eerste lid van § 1 van toepassing.

Die aanstelling of aanwerving kan geenszins leiden tot een aanstelling of aanwerving voor een onbepaalde tijd.

De instelling kan echter een betrekking krachtens het eerste lid slechts gedurende hoogstens twee academiejaren toekennen.

Indien datzelfde personeelslid in hetzelfde ambt tijdelijk aangesteld is, moet elke nieuwe aanstelling op het einde van de periode bedoeld in het vorige lid de artikelen 5 en 6 naleven.

Art. 9. Voor de instellingen van de Franse Gemeenschap, worden de personeelsleden door de Regering op de voordracht van de Raad in tijdelijk verband aangesteld.

Voor de gesubsidieerde instellingen, worden de personeelsleden, naar gelang van het geval, door de inrichtende macht in tijdelijk verband aangesteld of aangeworven, op de voordracht van ofwel het bestuur ofwel de Raad.

Afdeling II. — Aanstelling of aanwerving in tijdelijk verband

Art. 10. § 1. Niemand kan in tijdelijk verband worden aangesteld of aangeworven indien hij niet aan de volgende voorwaarden voldoet op het ogenblik van de aanstelling of aanwerving in tijdelijk verband :

1° Belg zijn of onderdaan van een andere lidstaat van de Europese Unie, tenzij de Regering een afwijking toestaat;

2° een gedrag hebben dat beantwoordt aan de eisen van het ambt;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van één van de bekwaamheidsbewijzen voor het toe te kennen ambt dat in artikel 3 vermeld is;

6° de wets- en verordeningsbepalingen betreffende de taalregeling in acht nemen;

7° zijn kandidatuur hebben ingediend in de vorm en binnen de termijn die bij de oproep tot kandidaturen vermeld zijn;

8° niet het voorwerp uitmaken van een schorsing bij tuchtmaatregel of een op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel in een ambt van administratief personeelslid binnen de betrokken inrichtende macht, en niet het voorwerp uitmaken van een onverenigbaarheidsvaststelling bedoeld, naar gelang van het geval, in artikel 73 of in artikel 106;

9° niet het voorwerp hebben uitgemaakt van een afzetting of een afdanking om een dringende reden als administratief personeelslid binnen de betrokken inrichtende macht.

§ 2. Elke aanstelling of aanwerving in tijdelijk verband wordt schriftelijk uitgevoerd en vermeldt ten minste :

1° de identiteit van de inrichtende macht;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het niveau van het ambt, de aard van het ambt, de omschrijving van het uit te oefenen ambt, alsook de plaats(en) waar dat ambt zal worden uitgeoefend;

4° de datum van indiensttreding;

5° de datum waarop de aanstelling of de aanwerving eindigt voor de aanstellingen of aanwervingen voor een bepaalde tijd;

6° of de betrekking vacant werd verklaard overeenkomstig de oproep bedoeld in artikel 5;

7° als het gaat om een vervanging overeenkomstig de procedure bedoeld in artikel 8, § 1, de naam van de titularis;

8° in voorkomend geval, de verplichtingen bedoeld, naar gelang van het geval, in de artikelen 98, derde lid, of 138, en de onverenigbaarheden bedoeld, naar gelang van het geval, in de artikelen 108 of 139.

De inrichtende macht reikt het tijdelijk personeelslid een schriftstuk uit dat de vermeldingen bepaald in het eerste lid opneemt. Als er geen schriftstuk is, wordt het personeelslid geacht aangesteld of aangeworven te zijn in het ambt en de opdracht die het werkelijk bekleedt. Het wordt, naar gelang van het geval, geacht aangesteld of aangeworven te zijn in tijdelijk verband voor een bepaalde tijd of voor een onbepaalde tijd.

§ 3. Bij zijn indiensttreding, legt het personeelslid de eed af in handen van de directeur-voorzitter.

De eed wordt uitgesproken in de vorm bepaald door artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

Daar wordt akte van aan het personeelslid gegeven.

Art. 11. De eerste aanstelling of de eerste aanwerving in tijdelijk verband die met inachtneming van artikel 5 wordt uitgevoerd, eindigt uiterlijk op het einde van het academiejaar.

Art. 12. § 1. Uiterlijk op het einde van de eerste week van de maand mei, maakt de inrichtende macht of de directeur-voorzitter een verslag op over de wijze waarop het in tijdelijk verband aangestelde of aangeworven personeelslid zijn taak heeft uitgeoefend.

Het model van het verslag wordt, voor de instellingen van de Franse Gemeenschap, door de Regering vastgesteld, en, voor de gesubsidieerde instellingen, door de in de artikelen 129 en 155 bedoelde paritaire commissies.

Het verslag wordt op dezelfde dag geïllustreerd en gedateerd door de betrokkene, die er een afschrift van ontvangt en een schriftelijk antwoord kan bijvoegen.

Het verslag heeft, naargelang van het geval, betrekking op één van de volgende meldingen « voldeed », « voldeed gedeeltelijk », « voldeed niet ».

§ 2. Wanneer het verslag, voor een betrekking bedoeld in artikel 5, tweede lid, de melding « niet voldeed » draagt, kan het personeelslid, binnen de vijf werkdagen volgend op de datum bepaald in § 1, derde lid, een schriftelijk bezwaar indienen bij de directeur, die er de ontvangst van meldt en het onmiddellijk aan de bevoegde raad van beroep meedeelt. Deze brengt zijn advies uit binnen een maximumtermijn van één maand vanaf de datum van ontvangst van het bezwaarschrift.

De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen een termijn van één maand vanaf de ontvangst van het advies van de raad van beroep. De oorspronkelijke beslissing wordt behouden of gewijzigd. In alle gevallen moet die beslissing met redenen worden omkleed.

§ 3. Als er geen verslag is, dan wordt het personeelslid geacht een verslag met de melding « voldeed » te hebben gekregen.

Art. 13. Wanneer het verslag de melding « voldeed » krijgt, kan de aanstelling of de aanwerving in tijdelijk verband voor het volgende academiejaar worden verlengd.

Wanneer het verslag de melding «niet voldeed» krijgt, kan de aanstelling of aanwerving in tijdelijk verband niet worden verlengd voor het volgende academiejaar.

Wanneer het personeelslid een verslag krijgt met de melding « voldeed gedeeltelijk », kan zijn aanstelling of aanwerving in tijdelijk verband worden verlengd voor hoogstens één academiejaar. Op het einde van dat academiejaar, kan het personeelslid alleen een verslag krijgen met de melding «voldeed» of met de melding « voldeed niet ».

Afdeling III. — Benoeming of aanwerving in vast verband

Art. 14. Na een academiejaar volgend op de eerste aanstelling of de eerste aanwerving in tijdelijk verband, wordt het personeelslid een tijdelijk personeelslid voor een onbepaalde tijd, indien het een verslag met de melding « voldeed » heeft gekregen op het einde van het betrokken academiejaar, voor zover de betrekking toe te kennen was overeenkomstig artikel 5, tweede lid, voor het betrokken academiejaar.

Art. 15. Geen tijdelijk personeelslid voor een onbepaalde tijd kan door de inrichtende macht in vast verband worden benoemd of aangeworven, indien het, bij de benoeming of aanstelling in vast verband, niet voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

1° Belg zijn of onderdaan van een andere lidstaat van de Europese Unie, tenzij de Regering een afwijking toestaat;

2° een gedrag hebben dat beantwoordt aan de eisen van het ambt;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

5° houder zijn van één van de bekwaamheidsbewijzen voor het toe te kennen ambt dat in artikel 3 vermeld is;

6° de wets- en verordeningsbepalingen betreffende de taalregeling in acht nemen;

7° dat ambt als hoofdambt bekleden;

8° niet het voorwerp uitmaken van een schorsing bij tuchtmaatregel of een op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel in een ambt van administratief personeelslid binnen de betrokken inrichtende macht;

9° niet het voorwerp hebben uitgemaakt van een afzetting of een afdanking om een dringende reden als administratief personeelslid, ongeacht de inrichtende macht.

De inrichtende macht benoemt of werft in vast verband het personeelslid aan dat voor een onbepaalde tijd in tijdelijk verband wordt aangesteld of aangeworven en dat, voor het betrokken ambt, de grootste dienstanciënniteit telt, berekend overeenkomstig artikel 32, § 4.

Bij gelijke dienstanciënniteit, benoemt of werft de inrichtende macht in vast verband het personeelslid aan dat voor een onbepaalde tijd in tijdelijk verband wordt aangesteld of aangeworven en dat, voor het betrokken ambt, de grootste ambtsanciënniteit telt, berekend overeenkomstig artikel 32, § 5.

Bij gelijke ambtsanciënniteit, heeft het oudste personeelslid de voorrang.

Voor de door de Franse Gemeenschap georganiseerde instellingen, worden de personeelsleden door de Regering op de voordracht van de Raad in vast verband benoemd.

Voor de gesubsidieerde instellingen, worden de personeelsleden, naar gelang van het geval, door de inrichtende macht in vast verband aangeworven of benoemd, op de voordracht van de directie of de Raad.

Afdeling IV. — Bevordering

Art. 16. De ambten van rang 2 kunnen alleen door in vast verband benoemde of aangeworven personeelsleden worden uitgeoefend.

Art. 17. Niemand kan in vast verband worden benoemd of aangeworven in een ambt van rang 2 indien hij op het ogenblik van de benoeming of aanwerving in vast verband niet voldoet aan de volgende voorwaarden :

1° in vast verband benoemd of aangeworven zijn in het overeenstemmende ambt van rang 1;

2° dat ambt gedurende ten minste vier jaar vanaf de datum van de benoeming of aanwerving in vast verband hebben uitgeoefend.

Art. 18. De betrekkingen van rang 2 die door de inrichtende macht vacant worden verklaard, worden bij voorrang toegekend door middel van een interne oproep gericht tot de personeelsleden van de betrokken instelling die in vast verband benoemd of aangeworven zijn in een overeenstemmend ambt van rang 1.

Naar aanleiding van de oproep bedoeld in artikel 6, maakt de inrichtende macht een oproep bekend voor de reffectaties en veranderingen van affectatie voor elke betrekking die nog toe te kennen is na toepassing van het eerste lid.

Art. 19. § 1. Het aantal betrekkingseenheden van personeelsleden die een ambt van rang 2 uitoefenen, kan niet hoger zijn dan 1/3 van het totaal aantal betrekkingen van het betrokken niveau.

§ 2. In afwijking van § 1, kan een personeelslid een ambt in rang 2 uitoefenen, wanneer het totaal aantal betrekkingseenheden van het betrokken niveau hoogstens twee eenheden bedraagt.

§ 3. In het totaal aantal betrekkingseenheden bedoeld in de §§ 1 en 2 wordt (worden) het personeelslid (de personeelsleden) dat(die) een ambt van rang 2 uitoefent(nen) en dat (die) een verandering van affectatie in de betrokken instelling heeft(hebben) verkregen, niet meegerekend.

HOOFDSTUK IV. — *Administratieve standen*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 20. Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in één van de volgende administratieve standen :

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

Het tijdelijk administratief personeelslid kan alleen « in dienstactiviteit zijn ».

Afdeling II. — Dienstactiviteit

Art. 21. Het personeelslid wordt altijd geacht in dienstactiviteit te zijn, tenzij uitdrukkelijk wordt bepaald dat het zich in een andere administratieve stand bevindt.

Art. 22. Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in dienstactiviteit recht op wedde en op verhoging in wedde.

Art. 23. De Regering stelt de regeling voor de jaarlijkse vakantie van de personeelsleden vast.

De personeelsleden hebben recht op minstens tweeëndertig werkdagen vakantie per academiejaar.

Art. 24. § 1. Het in vast verband benoemd of aangeworven personeelslid dat zich in dienstactiviteit bevindt, krijgt de volgende verloven :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° het omstandigheidsverlof en het verlof voor persoonlijke aangelegenheid;
- 3° opvangverlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij;
- 4° verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 5° verminderde prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 6° verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen;
- 7° verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vreedstijd en van diensten bij de Civiele Bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaaarden,
- 8° voor syndicale activiteit;
- 9° verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid;
- 10° voor onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 11° een politiek verlof;
- 12° moederschapsrust;
- 13° voor borstvoedingspauzes;
- 14° om een ander ambt uit te oefenen in het onderwijs buiten de universiteit.

§ 2. Het tijdelijk administratief personeelslid krijgt de volgende verloven :

- 1° jaarlijks vakantieverlof;
- 2° omstandigheidsverlof en verlof voor persoonlijke aangelegenheid;
- 3° wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 4° opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij;
- 5° onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 6° moederschapsrust;
- 7° voor borstvoedingspauzes.

Afdeling III. — Non-activiteit

Art. 25. Het personeelslid bevindt zich in de stand non-activiteit :

a) wanneer het onder de door de Regering te bepalen voorwaarden sommige militaire prestaties in vreedstijd verricht, of bij de civiele bescherming is ingedeeld, of met taken ten algememen nutte belast is bij toepassing van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaaarden;

b) wanneer schorsing bij tuchtmaatregel of op non-activiteitsstelling bij tuchtmaatregel op hem is toegepast;

c) wanneer het om gezinsredenen van zijn inrichtende macht toelating heeft gekregen tijdens een langdurige periode afwezig te zijn.

Art. 26. Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling, heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op wedde.

Art. 27. Niemand kan op non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij aan de vereisten voldoet om in ruste te worden gesteld.

Afdeling IV. — Terbeschikkingstelling

Art. 28. Het personeelslid kan ter beschikking worden gesteld :

- a) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;
- b) wegens ontstentenis van betrekking;
- c) wegens ziekte of gebrekkigheid waaruit geen definitieve dienstongeschiktheid ontstaat maar die aanleiding geeft tot langere afwezigheid dan voor verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- d) wegens persoonlijke aangelegenheden.

Art. 29. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden wanneer hij aan de voorwaarden voldoet om een rustpensioen te genieten.

Art. 30. Wedden kunnen worden uitgekeerd aan ter beschikking gestelde personeelsleden.

Het wachtgeld, de uitkeringen en vergoedingen, die eventueel aan deze personeelsleden worden toegekend, zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling welke geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in actieve dienst.

Art. 31. § 1. Het in vast verband benoemde of aangeworven administratief personeelslid kan door de inrichtende macht ter beschikking worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst als gevolg van een voorstel tot terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst, geformuleerd volgens door de Regering nader te bepalen regels. De duur van de terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst kan, in één of meer perioden, niet langer zijn dan zes maanden over de gehele loopbaan van het administratief personeelslid.

Er kan echter van de in het eerste lid bedoelde beperking worden afgeweken opdat de terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst die in de loop van een academiejaar werd uitgesproken ten aanzien van een personeelslid zou worden verlengd tot het einde van het lopende academiejaar. In het geval van een gesubsidieerde instelling, wordt de afwijking door de inrichtende macht aan de toestemming van de Regering onderworpen.

Gedurende de periode van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst, ontvangt het administratief personeelslid een wachtgeld dat gelijk is aan 75 % van zijn laatste activiteitswedde.

Een administratief personeelslid kan niet ter beschikking worden gesteld bij ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst indien voor de feiten waarvoor die maatregel wordt genomen een tuchtsanctie of een procedure voor de vaststelling van een onverenigbaarheid wordt toegepast of indien tegen het personeelslid, voor die feiten, een strafvervolgung wordt ingesteld.

§ 2. Alvorens een voorstel tot terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst wordt genomen, moet het administratief personeelslid uitgenodigd zijn door de inrichtende macht gehoord te worden. De oproeping voor de hoorzitting alsook de redenen waarom de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst wordt genomen, moeten aan het personeelslid minstens vijf werkdagen vóór de hoorzitting worden meegedeeld ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs. Tijdens de hoorzitting kan het personeelslid worden bijgestaan of vertegenwoordigd door een advocaat, door een verdediger gekozen uit de personeelsleden van het onderwijs van het betrokken net, in dienstactiviteit of met rust, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. De procedure wordt geldig voortgezet wanneer het behoorlijk opgeroepen personeelslid zich niet voor de hoorzitting aanmeldt of er niet vertegenwoordigd wordt.

Als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger echter de overmacht inroept om zijn afwezigheid bij de hoorzitting te rechtvaardigen, wordt het personeelslid opgeroepen voor een nieuwe hoorzitting die overeenkomstig het eerste lid wordt meegedeeld.

In dat geval, ook al is het administratief personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet bij de hoorzitting aanwezig, wordt de procedure geldig voortgezet.

Het administratief personeelslid ten laste waarvan een voorstel tot terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst wordt geformuleerd, kan, binnen de tien dagen na de kennisgeving van het voorstel, een beroep indienen bij de raad van beroep.

Deze brengt een met redenen omkleed advies uit binnen een termijn van hoogstens drie maanden.

Binnen een termijn van één maand vanaf de ontvangst van het advies van de raad van beroep, deelt de inrichtende macht haar beslissing aan de verzoeker mee, waarbij de terbeschikkingstelling uitwerking heeft met ingang van de derde werkdag volgend op de mededeling ervan.

§ 3. Indien het administratief personeelslid geen beroep vóór de raad van beroep heeft ingediend binnen de vereiste termijn bepaald in § 2, wordt het voorstel tot terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking in het belang van de dienst die aan het personeelslid werd meegedeeld met toepassing van diezelfde § 2 definitief. Die beslissing heeft uitwerking met ingang van de derde werkdag volgend op de mededeling door de inrichtende macht aan het personeelslid.

Art. 32. § 1. Ter beschikking bij ontstentenis van betrekking wordt gesteld, het in vast verband benoemde of aangeworven personeelslid waarvan de betrekking afgeschaft wordt.

De wedde van het personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld bij ontstentenis van betrekking wordt door de Franse Gemeenschap uitbetaald.

De dotatie die, krachtens de bepalingen van de voormelde wet van 29 mei 1959, aan de instelling wordt betaald, wordt verminderd met het equivalent van het wachtgeld dat door het personeelslid wordt ontvangen.

Het personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld bij ontstentenis van betrekking blijft ter beschikking van de instelling om opdrachten uit te oefenen in verband met het ambt waarin het in vast verband werd benoemd of aangeworven, in verhouding tot het wachtgeld dat het ontvangt.

Het personeelslid ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan zijn laatste activiteitswedde gedurende twee academiejaren.

Vanaf het derde academiejaar, wordt het wachtgeld elk jaar met 10 pct verminderd, waarbij het niet lager kan zijn dan zoveel keer één dertigste van de wedde die het personeelslid dienstjaren telt op de datum van zijn terbeschikkingstelling.

Die vermindering kan niet tot gevolg hebben dat het wachtgeld herleid wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waarop het betrokken personeelslid recht zou hebben indien het het stelsel van de sociale zekerheid van de betrokken werknemers zou genieten.

Voor de toepassing van die paragraaf dient onder dienstjaren te worden verstaan, deze die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

§ 2. De inrichtende macht stelt een in vast verband benoemd of aangeworven personeelslid ter beschikking bij ontstentenis van betrekking pas nadat ze, in de hierna bepaalde volgorde, een einde heeft gemaakt aan de dienstprestaties van de personeelsleden die in tijdelijk verband hetzelfde ambt uitoefenen binnen de instelling, met inachtneming van hun dienstanciënniteit.

§ 3. Indien de inrichtende macht, na de handeling vermeld in de vorige paragraaf, nog één personeelslid onder deze die hetzelfde ambt uitoefenen, ter beschikking bij ontstentenis van betrekking moet stellen, doet ze dit met inachtneming van de dienstanciënniteit.

Het in vast verband benoemde of aangeworven personeelslid dat de kleinste dienstanciënniteit voor het betrokken ambt telt, verliest zijn betrekking.

§ 4. De dienstanciënniteit bedoeld in § 2 wordt berekend op de volgende wijze :

1° *a)* alle diensten die als tijdelijk administratief personeelslid werden gepresteerd binnen de betrokken inrichtende macht, komen in aanmerking voor een anciënniteit die gelijk is aan het aantal dagen, berekend van het begin tot het einde van de gepresteerde diensten;

b) de diensten die door de niet statutaire personeelsleden zoals bepaald in artikel 2 werden gepresteerd, worden gelijkgesteld met de diensten bedoeld in *a)*, op voorwaarde dat het betrokken niet statutair personeelslid houder is van het bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 3. Voor de eerste 1200 dagen, wordt een verminderingcoëfficiënt van 0,3 toegepast;

2° de diensten die als in vast verband benoemd of aangeworven administratief personeelslid werkelijk werden gepresteerd binnen de betrokken inrichtende macht, in een ambt met volledige prestaties, worden per kalendermaand berekend, waarbij deze die niet de hele maand dekken, niet in aanmerking worden genomen;

3° de diensten die werkelijk werden gepresteerd in een ambt met onvolledige prestaties dat ten minste de helft van het vereiste aantal uren van het ambt met volledige prestaties telt, worden in aanmerking genomen in dezelfde verhouding als de diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties;

4° het aantal dagen gepresteerd in een ambt met onvolledige prestaties dat dit aantal uren niet telt, wordt met de helft verminderd;

5° één maand bestaat uit dertig dagen;

6° de duur van de diensten die werkelijk werden gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende ambten met volledige of onvolledige prestaties kan nooit langer zijn dan de duur van de diensten die werden gepresteerd in een ambt met volledige prestaties dat gedurende dezelfde periode werd uitgeoefend;

7° het jaarlijks vakantieverlof, het omstandigheidsverlof en het verlof voor persoonlijke aangelegenheid, de moederschapsrust en het verlof voor opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij worden in aanmerking genomen voor de berekening van de dienstanciënniteit.

Voor de tijdelijke personeelsleden en de niet statutaire personeelsleden, worden de verlofdagen alleen gedurende de activiteitsperiode in aanmerking genomen.

§ 5. Voor de toepassing van de §§ 2 en 3, bij gelijke dienstanciënniteit, wordt eerst het personeelslid dat de kleinste ambtsanciënniteit telt ter beschikking gesteld bij ontstentenis van betrekking.

De ambtsanciënniteit wordt berekend op dezelfde wijze als in § 4. Worden echter alleen in aanmerking genomen, de diensten die in het betrokken ambt werden gepresteerd.

Bij gelijke ambtsanciënniteit, wordt eerst het jongste personeelslid ter beschikking gesteld bij ontstentenis van betrekking.

§ 6. Wanneer een personeelslid ter beschikking wordt gesteld bij ontstentenis van betrekking en een betrekking van hetzelfde niveau en hetzelfde ambt vacant wordt, moet de inrichtende macht die bij voorrang aan dat personeelslid toekennen alvorens die betrekking vacant te verklaren zoals bepaald in artikel 5, tweede lid.

HOOFDSTUK V. — *Preventieve schorsing : administratieve maatregel*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 33. De preventieve schorsing bepaald in dit hoofdstuk is een zuiver administratieve maatregel die geen sanctiekarakter heeft.

Ze wordt uitgesproken door de inrichtende macht en wordt met redenen omkleed. Zij heeft voor gevolg het personeelslid van zijn ambt te ontheffen.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing blijft het personeelslid in de administratieve stand dienstactiviteit.

Afdeling II. — Preventieve schorsing van de in vast verband benoemde of aangeworven personeelsleden

Art. 34. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure voor preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een in vast verband benoemd of aangeworven personeelslid :

1° indien het strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra een tuchtvordering tegen hem door de inrichtende macht wordt ingesteld;

3° zodra de inrichtende macht hem, bij een ter post aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onvereenigbaarheid.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de inrichtende macht.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, meegedeeld.

Gedurende de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld zijn uit het onderwijs van het betrokken net, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, en ook al zijn het personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet bij de hoorzitting verschenen zonder dat ze een overmacht hebben kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan rechtvaardigen, geeft de inrichtende macht aan betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven van zijn beslissing kennis.

Als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger de overmacht kunnen invoeren om hun afwezigheid bij de hoorzitting te rechtvaardigen, wordt het personeelslid opgeroepen voor een nieuwe hoorzitting, meegedeeld overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, en ook al zijn het personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet bij de hoorzitting verschenen, wordt de beslissing aan het personeelslid meegedeeld bij een ter post aangetekend schrijven binnen de tien werkdagen volgend op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing leidt tot de preventieve schorsing van het personeelslid, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag volgend op de datum van verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een ernstige tekortkoming waarvoor het op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de instelling, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de school aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het personeelslid uit de instelling wegens dezelfde ernstige tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in dienstactiviteit.

§ 4. In het kader van een tuchtvordering of in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan één jaar, en, in het kader van een tuchtvordering, eindigt in ieder geval :

1° na zes maanden, indien geen voorstel tot tuchtstraf werd uitgesproken en aan het personeelslid binnen die termijn meegedeeld;

2° de derde werkdag die volgt op de mededeling van het voorstel bedoeld in artikel 44, § 3, indien dat voorstel de terechtwijzing, de berisping of de afhouding op de wedde is;

3° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, tachtig kalenderdagen na de mededeling van de tuchtstraf aan het personeelslid, indien dat lid geen beroep tegen dat voorstel heeft ingediend;

4° voor een voorstel tot tuchtstraf, anders dan deze die bedoeld zijn in punt 2°, tachtig kalenderdagen na de mededeling aan de inrichtende macht van het advies van de raad van beroep over het voorstel tot tuchtstraf uitgesproken ten aanzien van het personeelslid;

5° de dag waarop de tuchtstraf uitwerking heeft.

In het kader van een strafvervolging, is de duur van de preventieve schorsing niet tot één jaar beperkt.

Wanneer een tuchtvordering ingesteld wordt of voortgezet wordt na een gerechtelijke beslissing tot strafveroordeling, dan begint de termijn van één jaar bedoeld in het eerste lid pas na de uitspraak van de definitieve veroordeling te lopen.

§ 5. In het kader van een tuchtvordering, moet de preventieve schorsing door de inrichtende macht om de drie maanden met ingang van de uitwerking schriftelijk worden bevestigd.

Vóór elke beslissing tot bevestiging van een preventieve schorsing, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden.

Van die beslissing wordt aan betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven kennis gegeven.

Wordt de preventieve schorsing binnen de vereiste termijn niet bevestigd, dan kan het betrokken personeelslid zijn ambt opnieuw uitoefenen nadat het de inrichtende macht daarvan, bij aangetekend schrijven, op de hoogte heeft gebracht, ten minste tien werkdagen voordat het opnieuw gaat werken.

Na ontvangst van die kennisgeving, kan de inrichtende macht het behoud van de preventieve schorsing volgen in het tweede lid bepaalde procedure bevestigen.

Art. 35. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten;

3° tegen wie een tuchtvordering werd ingesteld of voortgezet na een definitieve veroordeling tot straf;

4° tegen wie een tuchtvordering werd ingesteld wegens een ernstige tekortkoming waarvoor het op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn en die ter beoordeling van de inrichtende macht staat;

5° tegen wie een beslissing tot tuchtsanctie bedoeld in artikel 43, 4° of 6°, wordt genomen, tegen welke het personeelslid een beroep heeft ingediend, overeenkomstig artikel 44, § 3,

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering kan niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Voor de toepassing van het tweede lid, 1° en 2°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Voor de toepassing van het tweede lid, 3°, wordt die reeds krachtens het tweede lid, 1° of 2° verrichte weddevermindering behouden na de definitieve veroordeling indien de inrichtende macht aan het personeelslid haar voornemen meedeelt om de tuchtvoordering in te stellen of voort te zetten.

Voor de toepassing van het tweede lid, 4°, heeft de weddevermindering uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop aan het personeelslid door de inrichtende macht kennis wordt gegeven van de toepassing van dat tweede lid, 4°.

Voor de toepassing van het tweede lid, 5°, heeft die weddevermindering uitwerking met ingang van de dag waarop het voorstel tot tuchtsanctie aan het personeelslid voorgelegd of meegedeeld wordt.

Art. 36. Op het einde van de tuchtvoordering of de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° de inrichtende macht het personeelslid één van de sancties bepaald in artikel 43, 4° of 6° van dit decreet oplegt;

2° artikel 60, 2°, b) of 4° wordt toegepast;

3° tegen het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvoordering, wordt uitgesproken.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Indien de wedde van het personeelslid werd verminderd met toepassing van artikel 35, tweede lid, 4° of 5° en indien op het einde van de tuchtvoordering een sanctie tot tuchtschorsing wordt uitgesproken voor een duur die korter is dan de duur van de maatregel tot weddevermindering, dan wordt deze ingetrokken voor de periode die langer is dan de duur van de tuchtschorsing en geniet het personeelslid in dat geval het aanvullend deel van zijn wedde, ten onrechte afgehouden gedurende deze periode, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag waarop de vermindering werd verricht.

Hert vierde lid is niet van toepassing in het kader van een tuchtvoordering die na een definitieve veroordeling tot straf werd ingesteld of voortgezet.

Art. 37. Voor de gesubsidieerde instellingen wordt de preventieve schorsing ter kennis van de Regering gebracht, opdat die maatregel onmiddellijk zou worden uitgevoerd.

Afdeling III. — Preventieve schorsing van de in tijdelijk verband benoemde of aangeworven personeelsleden

Art. 38. § 1. Wanneer het belang van de dienst of van het onderwijs zulks vereist, kan een procedure voor preventieve schorsing worden ingesteld ten aanzien van een in tijdelijk verband benoemd of aangeworven personeelslid :

1° indien het strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° zodra de inrichtende macht hem, bij een ter post aangetekend schrijven, kennis geeft van de vaststelling van een onverenigbaarheid overeenkomstig, naar gelang van het geval, de artikelen 73 tot 76, 106 tot 110 of 139 tot 141.

§ 2. Voordat een maatregel tot preventieve schorsing wordt getroffen, moet het personeelslid uitgenodigd zijn om gehoord te worden door de inrichtende macht.

De oproeping tot de hoorzitting alsook de redenen tot staving van de preventieve schorsing van het personeelslid worden ten minste drie werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, dat drie werkdagen na de datum van zijn verzending uitwerking heeft, ofwel door de overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft op de datum die op dat ontvangstbewijs vermeld staat, meegedeeld.

Gedurende de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of een verdediger gekozen uit de personeelsleden die in dienstactiviteit zijn of in ruste gesteld zijn uit het onderwijs van het betrokken net, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag bepaald voor de hoorzitting, en ook al zijn het personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet bij de hoorzitting verschenen zonder dat ze een overmacht hebben kunnen invoeren die hun afwezigheid bij de hoorzitting kan rechtvaardigen, geeft de inrichtende macht aan betrokkene bij een ter post aangetekend schrijven van zijn beslissing kennis.

Als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger de overmacht kunnen invoeren om hun afwezigheid bij de hoorzitting te rechtvaardigen, wordt het personeelslid door de inrichtende macht opgeroepen voor een nieuwe hoorzitting, meegedeeld overeenkomstig het tweede lid.

In dat geval, en ook al zijn het personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet bij de hoorzitting verschenen, wordt de beslissing van de inrichtende macht aan het personeelslid meegedeeld bij een ter post aangetekend schrijven binnen de tien werkdagen volgend op de dag van de hoorzitting.

Indien deze beslissing leidt tot de preventieve schorsing van het personeelslid, heeft ze uitwerking met ingang van de derde werkdag volgend op de datum van verzending ervan.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2, kan het personeelslid onmiddellijk uit zijn ambt worden verwijderd wegens een ernstige tekortkoming waarvoor hij op heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem worden verweten zo zwaar zijn dat het, in het belang van de instelling, wenselijk is dat het personeelslid niet meer in de school aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd getroffen, moet de procedure tot preventieve schorsing worden ingesteld overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Zo niet, dan eindigt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voormelde termijn en kan het

personeelslid uit de instelling wegens dezelfde ernstige tekortkoming of dezelfde grieven pas opnieuw worden verwijderd mits naleving van de procedure voor de preventieve schorsing zoals inzonderheid bedoeld in § 2 van dit artikel.

Het onmiddellijk verwijderde personeelslid blijft in dienstactiviteit.

§ 4. In het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan zes maanden; in het kader van een strafvervolging, wordt de duur van de preventieve schorsing niet tot zes maanden beperkt.

§ 5. Onverminderd de toepassing van artikel 42, kan de duur van de preventieve schorsing niet langer zijn dan zes maanden in het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid; in het kader van een strafvervolging, wordt de duur van de preventieve schorsing niet tot zes maanden beperkt.

Art. 39. Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het eerste lid, wordt de wedde van ieder preventief geschorst personeelslid :

1° dat verdacht of beklaagd wordt in het kader van een strafvervolging;

2° tegen wie een niet definitieve veroordeling tot straf is uitgesproken tegen welke het personeelslid gebruik heeft gemaakt van zijn gewone beroepsrechten;

op de helft van zijn activiteitswedde vastgesteld.

Deze weddevermindering kan niet tot gevolg hebben dat de wedde verminderd wordt tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers.

Die weddevermindering heeft uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid verdacht of beklaagd wordt of waarop een niet definitieve veroordeling tegen hem is uitgesproken.

Art. 40. Op het einde van de strafrechtelijke vordering, wordt de maatregel tot weddevermindering ingetrokken, behalve indien :

1° artikel 56, 2°, b) of 5° wordt toegepast;

2° tegen het personeelslid een definitieve veroordeling tot straf, die al dan niet wordt gevolgd door een tuchtvoordering, wordt uitgesproken.

Wanneer de maatregel tot weddevermindering met toepassing van het eerste lid wordt ingetrokken, ontvangt het personeelslid het aanvankelijk afgehouden aanvullend bedrag van zijn wedde, vermeerderd met de verwijlrenten, berekend volgens de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de eerste dag waarop de vermindering werd verricht.

De bedragen die door het personeelslid gedurende de preventieve schorsing werden ontvangen, blijven hem vervallen.

Art. 41. Voor de gesubsidieerde instellingen wordt de preventieve schorsing ter kennis van de Regering gebracht, opdat die maatregel onmiddellijk zou worden uitgevoerd.

Art. 42. De procedure voor de preventieve schorsing alsook de maatregelen die door de inrichtende macht ten aanzien van een in tijdelijk verband aangesteld of aangeworven personeelslid bij toepassing van de bepalingen van deze afdeling werden genomen, eindigen van rechtswege op de datum waarop de aanstelling eindigt, uiterlijk op 14 september van het lopende academiejaar.

Indien het personeelslid bedoeld bij deze afdeling de hoedanigheid van in vast verband benoemd of aangeworven personeelslid verwerft, zijn de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk toepasselijk.

HOOFDSTUK VI. — *Tuchtregeling*

Art. 43. De hiërarchie van tuchtsancties die opgelegd kunnen worden aan de personeelsleden die vast benoemd zijn of die in vast verband aangeworven worden en die in hun plichten tekortschieten, is :

1° de terechtwijzing;

2° de berisping;

3° de inhouding op de wedde;

4° de schorsing bij tuchtmaatregel;

5° de op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel;

6° de afzetting in de officiële instellingen of de afdanking voor een zware fout in de gesubsidieerde vrije instellingen.

Art. 44. § 1. De tuchtsancties worden uitgesproken door de inrichtende macht van de instelling waarin het personeelslid vast benoemd is of in vast verband aangeworven wordt.

De tuchtsanctie heeft alleen uitwerking ten aanzien van de inrichtende macht die een sanctie heeft uitgesproken.

§ 2. Behoudens de nadere bepalingen van dit artikel, is de inrichtende macht bedoeld in § 1 de overheid die bevoegd is om de personeelsleden te benoemen.

In de inrichting die onder het gemeenteonderwijs valt, is het college van burgemeester en schepenen bevoegd om de volgende sancties uit te spreken : de terechtwijzing, de berisping, de inhouding op de wedde en de schorsing bij tuchtmaatregel voor een duur die niet één maand zal kunnen overschrijden.

In de instellingen die onder het provinciaal onderwijs vallen, is de Bestendige deputatie bevoegd om dezelfde sancties uit te spreken.

In de instellingen van de Franse Gemeenschap maken de tuchtsancties het voorwerp uit van een gemotiveerd voorstel van de directeur en dit, op advies van de Raad.

§ 3. De beslissing om een tuchtsanctie op te leggen wordt meegedeeld aan het personeelslid dat binnen een termijn van twintig dagen na de mededeling, beroep kan instellen bij de bevoegde raad van beroep. Het personeelslid dat van zijn recht op beroep gebruik maakt, geeft er onmiddellijk een afschrift van aan zijn inrichtende macht.

Het beroep schort de procedure op.

Behalve bij strafvervolgingen, brengt de raad van beroep een gemotiveerd advies uit binnen de negentig dagen na de ontvangst van het beroep ingediend door het personeelslid.

§ 4. De definitieve beslissing wordt genomen door de overheid die bevoegd is om de sanctie uit te spreken binnen de maand volgend op de ontvangst van het advies.

Ze bevat het gemotiveerd advies van de raad van beroep. Ze wordt zelf gemotiveerd als ze ofwel van het advies, ofwel van de motivering ervan afwijkt.

De overheid deelt haar beslissing mee aan de raad van beroep en aan de verzoeker.

§ 5. Indien het personeelslid geen beroep heeft ingediend bij de raad van beroep binnen de termijn bedoeld in § 3, heeft de tuchtsanctie waarvan aan het personeelslid met toepassing van dezelfde paragraaf 3 kennis werd gegeven, uitwerking op de derde werkdag volgend op de vervaldatum van de bovenvermelde termijn.

De mededeling bedoeld in § 3, eerste lid, vermeldt de datum waarop de tuchtsanctie uitwerking heeft met toepassing van het eerste lid van deze paragraaf.

Art. 45. De inhouding op de wedde wordt toegepast gedurende ten minste één maand en ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van het bruto bedrag van de laatste activiteitswedde of wachtwedde bedragen.

Art. 46. De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar.

Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de helft van het bruto bedrag van zijn laatste activiteitswedde of wachtwedde.

Art. 47. De duur van de op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar bedragen en vijf jaar niet overschrijden.

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

Na de helft van de duur van zijn sanctie kan het personeelslid vragen om opnieuw in het onderwijs te worden opgenomen.

Art. 48. De inhouding op de wachtwedde of de toekenning van een wachtwedde mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid minder zou bedragen dan de werkloosheidsuitkering waarop het recht zou hebben in de regeling van de sociale zekerheid van werknemers.

Art. 49. Er kan geen sanctie uitgesproken worden tenzij het personeelslid vooraf gehoord of ondervraagd werd.

Tijdens de hoorzitting kan het personeelslid bijgestaan of vertegenwoordigd worden door een advocaat of een verdediger gekozen onder de in actieve dienst zijnde of gepensioneerde personeelsleden van het onderwijs van het betrokken net, of door een afgevaardigde van een erkende vakvereniging.

De procedure wordt geldig voortgezet wanneer het behoorlijk opgeroepen personeelslid zich niet bij de hoorzitting aanmeldt of er niet vertegenwoordigd wordt zonder omstandigheden van overmacht te kunnen inroepen ten einde zijn afwezigheid tijdens de hoorzitting te rechtvaardigen.

Wanneer het personeelslid of zijn vertegenwoordiger omstandigheden van overmacht kunnen doen gelden ten einde hun afwezigheid op de hoorzitting te rechtvaardigen, wordt het personeelslid door de inrichtende macht voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen.

In dit geval, en zelfs wanneer het personeelslid of zijn vertegenwoordiger zich niet bij de hoorzitting hebben aangemeld, wordt de procedure geldig voortgezet.

Art. 50. Geen sanctie kan uitwerking hebben tijdens de periode die aan het uitspreken ervan voorafgaat.

Art. 51. Elke sanctie wordt in een tuchtdossier ingeschreven.

Art. 52. Behalve bij preventieve schorsing heeft een tuchtvoordering ten aanzien van een personeelslid de verwijdering uit zijn ambt pas tot gevolg vanaf de mededeling van de definitieve beslissing in tuchtzaken bedoeld in artikel 44, § 4 of vanaf de derde werkdag bedoeld in § 5 van hetzelfde artikel.

Art. 53. De strafvoordering betreffende de feiten die het voorwerp zijn van een tuchtvoordering schort de procedure en de uitspraak in tuchtzaken op, behalve als de betrokkene op heterdaad betrapt is of als de vastgestelde feiten, in verband met de beroepswerkzaamheid, erkend werden door het personeelslid.

Ongeacht de uitkomst van de strafvoordering oordeelt de bestuursoverheid over de toepassing van tuchtsancties.

De overheid die in tuchtzaken bevoegd is, moet evenwel haar beoordeling laten afhangen van de materiële feiten, vastgesteld in de strafrechtelijke beslissing.

Art. 54. De doorhaling van de tuchtsanctie gebeurt van ambtswege na :

1° één jaar voor de terechtwijzing en de berisping;

2° drie jaar voor de inhouding op de wedde;

3° vijf jaar voor de schorsing bij tuchtmaatregel;

4° zeven jaar voor de op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel.

De termijn bedoeld in het eerste lid gaat in op de datum van de beslissing in tuchtzaken of bij het verstrijken van de termijn bedoeld in artikel 44, § 3.

Onverminderd de uitvoering van de tuchtsanctie heeft de doorhaling tot gevolg dat er geen rekening mag worden gehouden met de doorgehaalde tuchtsanctie.

De doorgehaalde tuchtsanctie wordt in het tuchtdossier van het personeelslid geschrapt.

HOOFDSTUK VII. — *De raad van beroep*

Art. 55. De raad van beroep bedoeld in de artikelen 77 en 143 behandelt :

- 1° de beroepen ingediend inzake onverenigbaarheid;
- 2° de beroepen ingediend tegen elk voorstel tot tuchtsanctie;
- 3° de beroepen ingediend door de tijdelijke personeelsleden tegen een verslag « voldeed niet », zoals bedoeld in artikel 12, § 2 of tegen elk voorstel tot afdanking in de gevallen bedoeld in artikel 57;
- 4° de beroepen ingediend tegen een voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.

De raad van beroep bedoeld in artikel 117 behandelt :

- 1° de beroepen ingediend tegen elk voorstel tot tuchtsanctie;
- 2° de beroepen ingediend door de tijdelijke personeelsleden tegen een verslag « voldeed niet », zoals bedoeld in artikel 12, § 2 of tegen elk voorstel tot afdanking in de gevallen bedoeld in artikel 57;
- 3° de beroepen ingediend tegen een voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.

HOOFDSTUK VIII. — *Ambtsneerlegging**Afdeling I* – De tijdelijk aangestelde of aangeworven personeelsleden

Onderafdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 56. Het personeelslid dat tijdelijk aangesteld wordt in een officiële instelling, wordt zonder opzegging van ambtswege uit zijn ambt ontzet en de overeenkomst gesloten met het personeelslid dat tijdelijk aangeworven wordt in een vrije instelling loopt ten einde zonder opzegging :

- 1° Indien het niet op een regelmatig wijze tijdelijk aangesteld of aangeworven werd, voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de inrichtende macht;
- 2° indien het niet langer voldoet aan volgende voorwaarden :
 - a) onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;
 - b) een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van het ambt;
 - c) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
 - d) aan de militiewetten voldoen;
- 3° indien na een veroorloofde afwezigheid, het personeelslid zonder geldige reden nalaat zijn dienst te hervatten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen afwezig blijft;
- 4° indien het zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en afwezig blijft gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;
- 5° indien het zich in de gevallen bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;
- 6° indien er vastgesteld wordt dat een permanente arbeidsongeschiktheid erkend overeenkomstig de wet of het reglement hem niet toelaat zijn ambten degelijk uit te oefenen;
- 7° indien het de normale pensioenleeftijd bereikt heeft;
- 8° op het einde van de termijn vermeld in de aanstellingsakte en ten laatste op de laatste dag van het academiejaar tijdens hetwelk de aanstelling of de aanwerving werden gedaan;
- 9° op het ogenblik van de terugkeer van de titularis van de betrekking als het personeelslid hem vervangt;
- 10° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen beroep ingediend werd; of indien het personeelslid weigert een einde te maken aan een onverenigbare bezigheid, na de procedure volledig doorgewerkt te hebben of indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld door een vonnis of een definitief arrest van een arbeidsgerecht;
- 11° in geval van afschaffing van het ambt bekleed door het personeelslid binnen de instelling. In dit geval verliest het tijdelijk personeelslid dat aangesteld wordt voor een bepaalde duur zijn betrekking vóór het tijdelijk personeelslid dat aangesteld wordt voor een onbepaalde duur en dat hetzelfde ambt uitoefent.

Indien beide personeelsleden tijdelijk aangesteld worden voor een bepaalde duur of een onbepaalde duur, verliest het personeelslid dat de kleinste dienstanciënniteit telt, zoals bedoeld in artikel 32, § 4, zijn betrekking voor het ambt waarvan sprake is.

Bij gelijke dienstanciënniteit verliest het personeelslid dat de kleinste ambtsanciënniteit telt, zijn betrekking.

Bij gelijke dienst- en ambtsanciënniteit verliest het jongste personeelslid zijn betrekking.

Onderafdeling II. — Bijzondere bepalingen

Art. 57. § 1. Mits een opzeggingstermijn van vijftien werkdagen, die ingaat op de dag van de mededeling, kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld of aangeworven wordt, naargelang het geval, afgedankt worden en dit op voorstel van de Raad.

Voorafgaand aan elk voorstel tot afdanking, moet het personeelslid uitgenodigd worden om gehoord te worden. De oproeping voor de hoorzitting, alsmede de redenen waarvoor de afdanking overwogen wordt, moeten hem worden meegedeeld minstens vijf werkdagen voor de hoorzitting, ofwel bij een ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs, ofwel door het persoonlijk overhandigen van een brief met ontvangstbewijs. Tijdens de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediging gekozen onder de in actieve dienst zijnde of in ruste gestelde personeelsleden van het onderwijs van het betrokken net, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging. De procedure wordt geldig voortgezet wanneer het behoorlijk opgeroepen personeelslid zich niet bij de hoorzitting aanmeldt of er niet vertegenwoordigd wordt zonder omstandigheden van overmacht te kunnen inroepen ten einde zijn afwezigheid tijdens de hoorzitting te rechtvaardigen.

Wanneer het personeelslid of zijn vertegenwoordiger omstandigheden van overmacht kan doen gelden ten einde hun afwezigheid op de hoorzitting te rechtvaardigen, wordt het personeelslid door de inrichtende macht voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het tweede lid. In dit geval, en zelfs wanneer het personeelslid of zijn vertegenwoordiger zich niet bij de hoorzitting hebben aangemeld, wordt de procedure geldig voortgezet.

§ 2. Dit voorstel wordt voorgelegd aan het personeelslid dat tijdelijk aangesteld of aangeworven wordt en dit, op het moment waarop het wordt geformuleerd.

Het personeelslid ontvangt een afschrift van dit voorstel. De tijdelijk aangestelde viseert en dateert het voorstel. Hij geeft het dezelfde dag nog terug. Als hij vindt dat dit voorstel niet gegrond is, dan maakt hij hiervan melding in zijn visum, dateert het en geeft het terug binnen dezelfde termijn. De procedure wordt voortgezet wanneer het personeelslid weigert om het voorstel te viseren. Het voorstel tot afdanking wordt dan bezorgd aan de inrichtende macht, die binnen de tien dagen ofwel het voorstel verwerpt, ofwel de tijdelijk aangestelde zijn opzeg geeft.

§ 3. De tijdelijk aangestelde die zijn opzeg kreeg, kan binnen de tien werkdagen vanaf de mededeling van de opzeg, aan de hand van een ter post aangetekende brief een bezwaarschrift indienen bij de inrichtende macht, die dit zo snel mogelijk doorgeeft aan de bevoegde Raad van beroep. Deze laatste geeft zijn advies aan de inrichtende macht binnen een termijn van hoogstens een maand vanaf de datum van ontvangst van de klacht. De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen een termijn van een maand vanaf de ontvangst van het advies van de Raad van beroep.

Art. 58. § 1. Elk tijdelijk administratief personeelslid kan worden afgedankt zonder opzegtermijn om een dringende reden.

Wordt beschouwd als een dringende reden : elke tekortkoming die onmiddellijk en definitief elke samenwerking onmogelijk maakt tussen het personeelslid en de directeur of, in voorkomend geval, tussen het personeelslid en de instelling.

§ 2. Vanaf het moment dat hij elementen kent die een zware fout kunnen vormen, roept de raad het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven op voor een hoorzitting, die plaats moet vinden ten vroegste vijf werkdagen en ten laatste tien werkdagen na het versturen van de oproeping. De procedure wordt voortgezet wanneer het personeelslid zich niet aanmeldt voor de hoorzitting of er niet wordt vertegenwoordigd zonder omstandigheden van overmacht te kunnen invoeren ten einde zijn afwezigheid tijdens de hoorzitting te rechtvaardigen.

Wanneer het personeelslid of zijn vertegenwoordiger omstandigheden van overmacht kunnen doen gelden ten einde hun afwezigheid op de hoorzitting te rechtvaardigen, wordt het personeelslid door de inrichtende macht voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen overeenkomstig het eerste lid. In dit geval, en zelfs wanneer het personeelslid of zijn vertegenwoordiger zich niet bij de hoorzitting hebben aangemeld, wordt de procedure geldig voortgezet.

Tijdens de hoorzitting kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de in actieve dienst zijnde of in ruste gestelde personeelsleden van het onderwijs van het betrokken net, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging.

§ 3. Als na de hoorzitting bedoeld in § 2, of in de afwezigheid van het personeelslid of van zijn vertegenwoordiger, het orgaan bedoeld in artikel 58, § 2, eerste lid vindt dat er voldoende elementen zijn die een ernstige tekortkoming rechtvaardigen, geeft het onmiddellijk zijn voorstel tot afdanking door aan de inrichtende macht, die haar beslissing neemt binnen de drie werkdagen vanaf het versturen van het voorstel.

De afdanking wordt vergezeld van het bewijs dat de verweten feiten werkelijk zijn gebeurd. Het wordt meegedeeld aan het administratief personeelslid, ofwel bij een deurwaardersexploot, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven, dat uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending.

Art. 59. Een administratief personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld of aangeworven, kan uit eigen beweging zijn functies stopzetten, met inachtneming van een opzegtermijn van acht werkdagen, vanaf de dag van de verwittiging. De duur van de opzegtermijn kan nochtans verminderd worden, in onderlinge overeenstemming van de betrokken partijen.

Afdeling II. — De in vast verband benoemde of aangeworven personeelsleden

Art. 60. Het personeelslid dat vast benoemd wordt in een officiële instelling, wordt zonder opzegging van ambtswege uit zijn ambt ontzet en de overeenkomst gesloten met het personeelslid dat in vast verband aangeworven wordt in een vrije instelling, loopt ten einde zonder opzegging :

1° indien het niet op een regelmatig wijze vast benoemd werd of in vast verband aangeworven werd voor zover de onregelmatigheid niet begaan werd door de inrichtende macht. Het personeelslid behoudt de verworven rechten gebonden aan zijn vorige regelmatige toestand;

2° indien het niet langer voldoet aan volgende voorwaarden :

- a) onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, behalve afwijking verleend door de Regering;
- b) een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van het ambt;
- c) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- d) aan de militiewetten voldoen;

3° indien na een veroorloofde afwezigheid, het personeelslid zonder geldige reden nalaat zijn dienst te hervatten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen afwezig blijft;

4° indien het zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en afwezig blijft gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

5° indien het zich in de gevallen bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke en strafrechtelijke wetten het neerleggen van het ambt inhoudt;

6° indien er vastgesteld wordt dat een permanente arbeidsongeschiktheid erkend overeenkomstig de wet of het reglement hem niet toelaat zijn ambten degelijk uit te oefenen;

7° indien het de normale pensioenleeftijd bereikt heeft;

8° bij de tuchtsanctie « afzetting » of « afdanking om een dringende reden »;

9° indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen beroep ingediend werd; of indien het personeelslid weigert een einde te maken aan een onverenigbare bezigheid, na de procedure volledig doorgewerkt te hebben; of indien een onverenigbaarheid wordt vastgesteld door een vonnis of een definitief arrest van een arbeidsgerecht;

10° bij de inruststelling wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid.

Wanneer de definitieve ambtsneerlegging tot de toepassing leidt van artikel 10 van de wet van 20 juli 1991, stort de Franse Gemeenschap aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen vastgesteld in deze bepaling.

Art. 61. Bij vrijwillig ontslag kan het personeelslid zijn dienst slechts verlaten nadat het hiervoor een uitdrukkelijke toelating heeft bekomen of na een opzegging van vijftien dagen. Deze opzegging wordt aan de inrichtende macht medegegeerd bij een ter post aangetekende brief, die van kracht is op de derde werkdag die volgt op de datum waarop het verzonden werd. Het personeelslid informeert de directeur over zijn beslissing.

HOOFDSTUK IX. — *De overname van de instelling binnen eenzelfde inrichtende macht of door een andere inrichtende macht.*

Art. 62. In geval van fusie, overname of overdracht waarin één of meer instellingen van dezelfde inrichtende macht of van verschillende inrichtende machten betrokken worden, worden de nadere regels inzake werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden van de betrokken personeelsleden voorafgaandelijk onderhandeld tussen de vertegenwoordigers van de inrichtende macht en, naargelang het geval, met de vertegenwoordigers van de personeelsleden die verkozen werden binnen het basisoverlegcomité, met de vertegenwoordigers van de personeelsleden verkozen bij de plaatselijke paritaire commissie of met de vakvereniging.

Art. 63. § 1. In geval van herstructurering waarbij verschillende instellingen betrokken zijn, worden de volgende bepalingen van toepassing :

1° het personeelslid, vast benoemd of in vast verband aangeworven, en aangesteld bij de overgenomen instelling of een gedeelte ervan, behoudt deze hoedanigheid;

2° het personeelslid bedoeld in 1° aan wie binnen de nieuwe instelling geen betrekking kan toegewezen worden die overeenstemt met deze die hij bekleed vóór de herstructurering, wordt dan ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking;

3° het personeelslid dat tijdelijk aangesteld wordt, kan overgenomen worden in de nieuwe instelling.

§ 2. De effectieve diensten gepresteerd vóór de overname, door de personeelsleden bedoeld in § 1, 1° en 3°, worden gelijkgesteld met effectieve diensten gepresteerd in de hoedanigheid van personeelslid van de overnemende inrichtende macht.

HOOFDSTUK X. — *Niet-tegenwerpbaarheid van de bepalingen die in strijd zijn met het statuut.*

Art. 64. Elke bepaling van een aanstellingsakte of een aanwervingsakte of een arbeidsreglement, strijdig met bindende wetsbepalingen, inzonderheid met de artikelen 12bis, § 1, en 45 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, met dit decreet of met de aanvullende regels vastgesteld door de bevoegde paritaire commissies, is niet tegenwerpbaar.

TITEL II. — *Bepalingen die eigen zijn aan elk onderwijsnet*

HOOFDSTUK I. — *De personeelsleden van de instellingen van de Franse Gemeenschap*

Afdeling I. — Plichten

Art. 65. § 1. Het personeelslid moet, in alle omstandigheden, steeds de belangen van de instelling waar het zijn ambt uitoefent en van het officieel onderwijs behartigen.

§ 2. In de uitoefening van zijn ambt komt het personeelslid persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen na die hem opgelegd worden door de wetten, decreten en verordeningen.

Het voert stipt de dienstorders uit en vervult zijn taak met vlijt en nauwgezetheid.

Art. 66. Het personeelslid moet zich met de meest volstreekte correctheid gedragen, zowel in zijn dienstbetrekkingen als in zijn omgang met het publiek en de studenten.

Het moet alles wat afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van zijn ambt vermijden.

De personeelsleden moeten elkaar bijstaan in de mate waarin het belang van de instelling dit vereist.

Ze onthouden zich van elke pesterij.

Art. 67. Het personeelslid moet, in de uitoefening van zijn ambt, de principes in acht nemen betreffende de neutraliteit van de onderwijsinstellingen van de Franse Gemeenschap.

Art. 68. Het personeelslid mag de leerlingen niet gebruiken voor doeleinden van politieke, religieuze of filosofische propaganda of voor commerciële reclame.

Art. 69. Het personeelslid moet, binnen de perken gesteld door de reglementering, de diensten verstrekken die noodzakelijk zijn voor de goede werking van de instellingen en de diensten.

Het mag de uitoefening van zijn ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toelating.

Art. 70. Het is het personeelslid verboden feiten bekend te maken die het zou kennen ter oorzaak van zijn ambt en die van nature geheim zijn.

Art. 71. Het is het personeelslid verboden rechtsreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten zijn ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel te vragen, te eisen of aan te nemen.

Art. 72. Het personeelslid mag geen activiteit uitoefenen die in strijd is met de Grondwet en de wetten van het Belgisch volk.

Afdeling II. — Onverenigbaarheden

Art. 73. Elke activiteit die het vervullen van de ambtsplichten zou kunnen belemmeren of die in strijd is met de waardigheid van zijn ambt, is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid bedoeld in artikel 1.

Art. 74. De Regering stelt de onverenigbaarheden bedoeld in artikel 73 vast. Ze brengt het betrokken personeelslid hiervan op de hoogte binnen een termijn van twintig dagen ingaande op de dag waarop de onverenigbaarheid wordt vastgesteld, aan de hand van een ter post aangetekende brief die slechts van kracht gaat op de derde werkdag na de verzending.

Art. 75. De Raad van beroep bedoeld in artikel 77 is bevoegd voor de beroepen met betrekking tot de onverenigbaarheid ingediend door de personeelsleden.

In geval van een betwisting van het bestaan van een onverenigbaarheid vermeld in artikel 73, kan het personeelslid, langs hiërarchische weg, binnen een termijn van twintig werkdagen ingaande op de datum waarop de onverenigbaarheid werd meegedeeld, een bezwaarschrift indienen bij de Raad van beroep. Deze geeft zijn advies aan de Regering binnen een termijn van twee maanden, ingaande op de datum van de ontvangst van het bezwaarschrift.

De Regering neemt haar beslissing binnen een termijn van één maand vanaf de ontvangst van het advies van de Raad van beroep.

Art. 76. De Regering laat de cumulatie van activiteiten toe, voor privé- of openbare zaken, mits een schriftelijke aanvraag van het betrokken personeelslid, onder de volgende voorwaarden :

1° de cumulatie heeft geen betrekking op een bezigheid die onverenigbaar is met de hoedanigheid van een personeelslid van het onderwijs ingericht door de Franse Gemeenschap;

2° de cumulatie dekt geen periodes van bijkomende activiteiten die het onmogelijk maken voor het personeelslid om zijn normale functies te volbrengen;

3° de cumulatie is niet van die aard dat ze bij het publiek kan leiden tot een verwarring tussen de beroepsactiviteiten en de privéactiviteiten van het personeelslid.

De Regering geeft het betrokken personeelslid een antwoord binnen de twee maanden na de datum van de ontvangst van de schriftelijke aanvraag.

Afdeling III. — De Raad van beroep

Art. 77. Er wordt een raad van beroep opgericht die bevoegd is voor de personeelsleden van de instellingen van de Franse Gemeenschap.

De Raad van beroep stelt haar huishoudelijk reglement op dat ze ter goedkeuring aan de Regering voorlegt.

Art. 78. De Raad van beroep wordt voorgezeten door een voorzitter en, bij zijn afwezigheid, door een plaatsvervangende voorzitter.

De secretaris en plaatsvervangende secretaris van de Raad van beroep nemen het secretariaat waar. Ze zijn niet stemgerechtigd.

Art. 79. De Raad van beroep is samengesteld uit :

1° een voorzitter aangesteld door de Regering uit ambtenaren-generaal van het Ministerie van de Franse Gemeenschap;

2° drie leden aangesteld door de Regering;

3° drie leden aangesteld door de Regering op voorstel van de erkende vakverenigingen, waarbij elke vereniging over minstens één vertegenwoordiger beschikt;

4° een secretaris aangesteld onder de ambtenaren van de diensten van de Regering, met minstens een niveau 2+.

Art. 80. De Regering stelt, voor elk werkend lid, twee plaatsvervangende leden aan, volgens dezelfde nadere regels als die bedoeld in artikel 79, 2° en 3°.

Zij stelt ook twee plaatsvervangende voorzitters aan, volgens dezelfde nadere regels als die bedoeld in artikel 79, 1°.

Zij stelt eveneens een plaatsvervangende secretaris aan, volgens dezelfde nadere regels als die bedoeld in artikel 79, 4°.

Art. 81. De voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters, de werkende leden en de plaatsvervangende leden, worden aangesteld voor vier jaar.

Hun mandaat is hernieuwbaar.

De plaatsvervanger voleindigt het mandaat van de persoon wiens plaats hij inneemt.

Art. 82. De raad van beroep mag niet beraadslagen over een beroep indien de beroepsindiener niet in de mogelijkheid werd gesteld zijn verweermiddelen te doen gelden en indien het dossier niet de gegevens bevat die het de raad mogelijk moeten maken om met volledige kennis van zaken een advies uit te brengen, onder meer het verslag van het onderzoek, de processen-verbaal van het getuigenverhoor en van de onontbeerlijke confrontaties.

Art. 83. De raad van beroep schorst zijn werkzaamheden tussen 15 juli en 15 augustus.

Art. 84. Zodra de zaak aanhangig werd gemaakt, deelt de voorzitter aan de beroepsindiener de lijst mee van de werkende en plaatsvervangende leden van de bevoegde commissie.

Binnen de tien werkdagen na de ontvangst van deze lijst, mag de beroepsindiener de wraking van één of meer leden van de commissie vragen, maar van hoogstens drie werkende en plaatsvervangende leden benoemd op voorstel van de vakverenigingen en van drie leden rechtstreeks door de Regering benoemd. Hij mag evenwel geen werkend lid en zijn twee plaatsvervangers wraken.

Een lid mag vragen ontlast te worden, ingeval hij meent in de zaak een zedelijk belang te hebben of hij de mening is toegedaan dat men hem zou kunnen verwijten niet onpartijdig te zijn. De voorzitter beslist over het gevolg dat aan dit verzoek moet worden gegeven.

Om dezelfde redenen, kan hij ook een lid ontlasten.

Art. 85. De voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters mogen geen zitting hebben in een zaak die een van de personeelsleden betreft van een instelling die onder hun bestuur valt.

De leden mogen geen zitting hebben in een zaak die één van de personeelsleden betreft van een instelling waar ze zelf werken.

De voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters, de werkende leden en de plaatsvervangende leden mogen geen zitting hebben in een zaak betreffende hun echtgenoot of samenwonende, of een bloed- of aanverwante, tot en met de vierde graad.

Art. 86. De beroepsindiener kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de in actieve dienst zijnde of in ruste gestelde personeelsleden van het onderwijs ingericht door de Franse Gemeenschap, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging.

De procedure wordt geldig voortgezet wanneer de behoorlijk opgeroepen beroepsindiener zich niet bij de hoorzitting aanmeldt of er niet vertegenwoordigd wordt zonder omstandigheden van overmacht te kunnen inroepen ten einde zijn afwezigheid tijdens de hoorzitting te rechtvaardigen.

In geval van een gewettigde verhindering van de beroepsindiener of zijn vertegenwoordiger, zal de beroepsindiener zo snel mogelijk opgeroepen worden. De termijn waarin de Raad van beroep zijn advies geeft, wordt verlengd met een duur die gelijk is aan die van het uitstel van de verschijning.

Als, na deze tweede oproeping, de beroepsindiener, hoewel volgens de regels opgeroepen, niet verschijnt of niet wordt vertegenwoordigd, wordt de procedure geldig voortgezet.

Art. 87. De Raad van beroep beraadslaagt enkel geldig als de voorzitter en minstens vier leden aanwezig zijn.

Art. 88. Voor elke zaak stelt de Regering een rapporteur aan uit de ambtenaren van niveau 1 van de diensten van de Regering die niet aan het onderzoek hebben deelgenomen.

De rapporteur zet op een objectieve manier de achtergronden van de zaak en de resultaten van het onderzoek uiteen voor de Raad van beroep.

Hij heeft het recht van repliek. Hij is niet stemgerechtigd.

Art. 89. De Raad van beroep kan een bijkomend onderzoek bevelen en bezwarende en ontlastende getuigen horen. Hij geeft zijn gemotiveerd advies aan de Regering. Het advies vermeldt het aantal stemmen voor en tegen.

Art. 90. De stemming over het advies gebeurt in het geheim bij eenvoudige meerderheid van stemmen.

Voor de toepassing van het vorige lid worden de blanco stemmen en de onthoudingen niet als stemmen beschouwd.

De leden die rechtstreeks aangesteld worden door de Regering en deze aangesteld op voorstel van de vakverenigingen moeten gelijk in aantal zijn om deel te kunnen nemen aan de stemming. Indien nodig, wordt de pariteit hersteld door het verwijderen van een of meer leden, na loting.

Bij staking van stemmen, wordt het advies als gunstig beschouwd voor de beroepsindiener.

Art. 91. De gemotiveerde beslissing van de Regering vermeldt het gemotiveerde advies van de Raad van beroep.

De Regering deelt haar beslissing mee aan de Raad van beroep en aan de betrokkene.

Art. 92. Het mandaat van de leden van de Raad van beroep wordt kosteloos uitgeoefend. Vergoedingen voor verblijfs- en reiskosten worden hun evenwel toegekend volgens de verordeningsbepalingen die terzake van toepassing zijn.

Art. 93. De Regering bepaalt de nadere regels voor de werking van de Raad van beroep vast, met inachtneming van de rechten van de verdediging en het contradictoire karakter van de debatten.

HOOFDSTUK II. — *De personeelsleden van de vrije gesubsidieerde instellingen.*

Afdeling I. — De plichten

Onderafdeling I. — De plichten van de inrichtende macht

Art. 94. De inrichtende macht heeft tot plicht :

1° het personeelslid aan het werk te zetten in de overeengekomen voorwaarden, tijd en plaats onder andere door de instrumenten en de materialen die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn werk tot zijn beschikking te stellen;

2° als een goede huisvader erover te waken dat het werk uitgevoerd wordt onder goede voorwaarden wat de veiligheid en de gezondheid van het personeelslid betreft en dat hij de eerste hulp bij ongeval kan genieten;

3° de bezoldiging te betalen onder de afgesproken voorwaarden, op de overeengekomen plaats en tijdstip;

4° de nodige zorg en aandacht te besteden aan de verwelkoming van het personeelslid en in het bijzonder van het jonge personeelslid;

5° als een goede huisvader met zorg te waken over de werkinstrumenten die eigendom zijn van de personeelsleden.

Ze heeft in geen geval het recht beslag te leggen op deze instrumenten.

Art. 95. Wanneer de overeenkomst ten einde loopt, dan is de inrichtende macht verplicht alle sociale documenten te overhandigen aan het personeelslid.

Art. 96. Heeft recht op een wedde die hem zou overgemaakt zijn indien hij zijn dagelijkse taak normaal had kunnen uitoefenen, het personeelslid dat geschikt is om te werken op het ogenblik dat het zich naar het werk begeeft en :

1° die zich normaal naar zijn werk begevend, te laat of niet op het werk aankomt op voorwaarde dat dit laat komen of deze afwezigheid te wijten zijn aan een oorzaak die ontstond op weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

2° die, buiten het geval van staking, omwille van een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, noch het werk kan aanvatten, noch het werk kan voortzetten waar het mee bezig was, terwijl het zich normaal naar de werkplaats begaf.

Art. 97. Het personeelslid heeft het recht niet op het werk aanwezig te zijn met behoud van zijn normale wedde, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen, voor het volbrengen van burgerlijke plichten of opdrachten en indien het voor een rechtbank moet verschijnen.

Onderafdeling II — Plichten van het personeelslid

Art. 98. Het personeelslid moet, in alle omstandigheden, steeds de belangen van de instelling waar het zijn ambt uitoefent behartigen.

In de uitoefening van zijn ambt komt het personeelslid persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen na die hem opgelegd worden door de wetten, decreten en verordeningen en door de verplichte aanvullende reglementen van de paritaire commissies bedoeld in artikel 129.

Het personeelslid moet de verplichtingen omschreven in de aanwervingsakte in acht nemen, die voortvloeien uit de specifieke aard van het opvoedkundige en pedagogische project van de instelling.

Art. 99. Het personeelslid moet zich met de meest volstrekte correctheid gedragen, zowel in zijn dienstbetrekkingen als in zijn omgang met het publiek en de studenten.

Het moet alles wat afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van zijn ambt vermijden.

Art. 100. De personeelsleden moeten elkaar bijstaan in de mate waarin het belang van de instelling dit vereist.

Art. 101. Het personeelslid mag de uitoefening van zijn functies niet onderbreken zonder een voorafgaandelijke toelating van de inrichtende macht of van zijn vertegenwoordiger.

Binnen de perken gesteld door de reglementering, door de aanvullende regels van de bevoegde paritaire commissie, door het arbeidsreglement en door de aanwervingsovereenkomst, moet het personeelslid de prestaties leveren die nodig zijn voor de goede werking van de instelling waar het zijn functie uitoefent.

Het personeelslid voert stipt de dienstorders uit en vervult zijn taak met vlijt en stiptheid.

Art. 102. Het personeelslid mag de studenten niet gebruiken voor propagandadoeleinden of voor commerciële reclame.

Art. 103. Het personeelslid mag geen feiten aan het licht brengen die het zou vernomen hebben omwille van zijn functies en die een geheim karakter zouden hebben.

Art. 104. Het personeelslid mag geen geschenken, giften, of om het even welke voordelen aanvragen, eisen of krijgen, rechtstreeks of langs een tussenpersoon, zelfs buiten zijn functies, maar door deze veroorzaakt.

Art. 105. Het personeelslid mag geen activiteit uitoefenen die in strijd is met de Grondwet en de wetten van het Belgische volk.

Afdeling II. — Onverenigbaarheden

Art. 106. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van lid van het personeel bedoeld in artikel 1, elke bezigheid die de uitoefening van de taken van zijn functie zou schaden, die in strijd zou zijn met de waardigheid van zijn functie.

Art. 107. In geval van een betwisting van het bestaan van een onverenigbaarheid vermeld in artikel 106, kan de inrichtende macht of het personeelslid het advies van de bevoegde paritaire commissie aanvragen.

De paritaire commissie geeft haar advies binnen de dertig dagen na de ontvangst van de aanvraag.

Art. 108. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van lid van het administratief personeel van een vrije gesubsidieerde instelling, elke bezigheid die het specifiek karakter van opvoedkundige en pedagogische projecten van deze instelling zou kunnen schaden.

Art. 109. De onverenigbaarheden bedoeld in artikel 108 worden schriftelijk vastgesteld in de aanwervingsovereenkomst.

Art. 110. De inrichtende macht die vaststelt dat een lid van haar personeel zich ononderbroken inlaat met een bezigheid die in de betekenis van artikel 106, onverenigbaar is met zijn ambt en die in de betekenis van artikel 108, onverenigbaar is met het specifiek karakter van het opvoedkundige en pedagogische project van de instelling, geeft hem hiervan kennis bij een ter post aangetekend schrijven, dat van kracht is op de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum.

Het personeelslid kan, behalve in geval van zware fout, zich tegen elk risico dat een einde aan zijn contract zou maken beschermen door te laten vaststellen dat hij de bezigheid die hem verweten wordt uitgeoefend te hebben beëindigd heeft.

Onder voorbehoud van de toepassing van het vorige lid, heeft de kennisgeving als gevolg een eind te maken aan de overeenkomst van het personeelslid tenzij het binnen de maand een beroep indient bij de arbeidsrechtbank.

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

Art. 111. De inrichtende macht laat de cumulatie van activiteiten toe, voor privé- of openbare zaken, mits een schriftelijke aanvraag van het betrokken personeelslid, onder de volgende voorwaarden :

1° de cumulatie heeft geen betrekking op een bezigheid die onverenigbaar is met de hoedanigheid van een personeelslid van het vrij gesubsidieerd onderwijs;

2° de cumulatie dekt geen periodes van bijkomende activiteiten die het onmogelijk maken voor het personeelslid om zijn normale functies te volbrengen;

3° de cumulatie is niet van die aard dat ze bij het publiek kan leiden tot een verwarring tussen de beroepsactiviteiten en de privé-activiteiten van het personeelslid;

De inrichtende macht geeft het betrokken personeelslid een antwoord binnen de twee maanden na de datum van de ontvangst van de schriftelijke aanvraag.

Afdeling III. — Bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Art. 112. Het recht van de inrichtende macht om een geëngageerd onderwijs te organiseren, wordt gewaarborgd, zonder dat de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van het personeelslid ingeperkt wordt.

Afdeling IV. — Beroepsdossier

Art. 113. Het beroepsdossier van het personeelslid bevat het administratieve dossier en, desgevallend, het tuchtdossier.

Elk stuk van het tuchtdossier moet het voorafgaand visum van het betrokken personeelslid krijgen.

Aan de verplichting bedoeld bij het vorige lid wordt geacht voldaan te worden zodra de inrichtende macht het bewijs heeft geleverd dat de aanvraag om visum aan het personeelslid gericht werd.

Het personeelslid beschikt over een termijn van vijf werkdagen om het stuk toegevoegd aan het tuchtdossier te viseren, vanaf het ogenblik waarop de aanvraag om visum hem door de inrichtende macht werd toegestuurd.

Elke tuchtprocedure kan enkel steunen op stukken die tot het tuchtdossier behoren. Het administratieve dossier bevat enkel de documenten die betrekking hebben op het administratieve en geldelijke statuut van de personeelsleden. Deze documenten komen voort uit, enerzijds, de betrekkingen tussen de inrichtende macht en de subsidiërende macht, en anderzijds, de betrekkingen tussen de inrichtende macht en het personeelslid.

De Regering keurt de nadere regels goed voor de samenstelling van het dossier en de toegang tot de stukken ervan, bepaald door de bevoegde paritaire commissie.

Afdeling V. — Opschorting van de aanwerving

Art. 114. Onverminderd de geldende reglementering, wordt de uitvoering van de aanwerving opgeschort :

- 1° gedurende de werkonderbrekings- of verlofperiode in verband met de bevalling;
- 2° gedurende de tijd nodig voor het personeelslid om te zetelen als adviseur of maatschappelijk rechter in de arbeidshoven en -rechtbanken;
- 3° gedurende de periodes van oproeping of werderoproeping onder de wapens;
- 4° gedurende de duur van het verblijf van het personeelslid in een wervings- en selectiecentrum;
- 5° gedurende de opnemingsperiode voor observatie in een inrichting van de gezondheidsdienst van het leger;
- 6° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval of een ziekte voortvloeiend uit of verergerd wegens een medisch onderzoek of selectieproeven;
- 7° voor de duur van de dienst verricht bij de civiele bescherming;
- 8° gedurende het verrichten van een dienst opgelegd als gewetensbezwaarde;
- 9° gedurende de periode tijdens welke het personeelslid onmogelijk zijn werk kon verrichten ten gevolge van een ziekte of een ongeval.

Art. 115. Op aanvraag van het vrouwelijk personeelslid wordt de inrichtende macht ertoe gehouden haar ten vroegste in verlof te stellen vanaf de zesde week voor de verwachte datum van de bevalling, of de achtste week wanneer een meerlingengeboorte verwacht wordt.

Het personeelslid dient bij haar ten laatste acht weken – tien bij een meerlingenzwangerschap – voor de verwachte datum van de bevalling een medisch attest in waarop deze datum vermeld wordt.

Indien de bevalling pas na de door de arts verwachte datum plaatsvindt, wordt het verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling.

Het personeelslid kan geen werk verrichten vanaf de zevende dag die voorafgaat aan de verwachte datum van de bevalling tot het einde van de periode van negen weken die een aanvang neemt op de dag van de bevalling.

De werkonderbreking wordt verlengd, op aanvraag van het personeelslid, na de negende week voor een periode van dezelfde duur als de periodes gedurende dewelke ze is blijven werken of gecontroleerd werkloos is gebleven, of de periodes gelijkgesteld met werkperiodes, vanaf de zesde week tot de tweede week inbegrepen, en vanaf de achtste week tot de tweede week inbegrepen bij een meerlingenzwangerschap, voor de exacte datum van de bevalling.

Wanneer de nieuwgeborene echter in de ziekenhuisinrichting moet blijven na de eerste zeven dagen vanaf de geboorte, kan de postnatale rustperiode berekend overeenkomstig de vorige leden, op aanvraag van het personeelslid, verlengd worden voor een duur die gelijk is aan de hospitalisatieperiode van het kind die de eerste zeven dagen overschrijdt. De duur van de verlenging mag echter niet vierentwintig weken overtreffen. Daartoe, dient het personeelslid bij de inrichtende macht een attest van de ziekenhuisinrichting in waarbij de hospitalisatieduur van het kind gestaafd wordt.

Het personeelslid behoudt zijn recht op uitstel van de verlenging van de werkonderbreking in geval van overlijden van zijn kind in het eerste jaar van zijn geboorte.

Art. 116. In geval van ziekte of ongeval, moet, behoudens overmacht, het personeelslid onmiddellijk de inrichtende macht op de hoogte brengen van zijn werkongeschiktheid. Indien een aanvullende regel van de bevoegde paritaire commissie, die verplicht werd gemaakt, overeenkomstig artikel 128, erin voorziet of, bij gebreke aan een dergelijke bepaling, indien de inrichtende macht hem ertoe verzoekt, dient het personeelslid een medisch attest bij deze laatste in. Behoudens overmacht, stuurt of dient het personeelslid het attest binnen de twee werkdagen vanaf de datum van de arbeidsongeschiktheid of vanaf de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij er een andere termijn bepaald wordt door een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement. Wanneer het attest ingediend wordt na de voorgeschreven termijn, kan het personeelslid het genot van zijn bezoldiging onttrokken worden voor de dagen die voorafgingen aan de indiening of het toesturen van het attest.

Bovendien, kan het personeelslid niet weigeren het bezoek te krijgen van een arts afgevaardigd en bezoldigd door de inrichtende macht, noch zich onttrekken aan diens onderzoek. Tenzij de behandelend arts van het personeelslid meent dat de gezondheid van het lid hem niet toelaat zich te verplaatsen, moet het personeelslid, indien aldus verzocht, een bezoek brengen aan de arts die afgevaardigd en bezoldigd werd/wordt door de inrichtende macht.

De verplaatsingskosten van het personeelslid vallen ten laste van de inrichtende macht.

De door de inrichtende macht afgevaardigde en bezoldigde arts gaat na of de arbeidsongeschiktheid wel degelijk bestaat, waarbij alle andere vaststellingen gedekt worden door het beroepsgeheim.

Afdeling VI. — De raad van beroep

Art. 117. Er wordt een raad van beroep opgericht voor de leden van het administratieve personeel van de gesubsidieerde vrije instellingen.

De Regering stelt een raad van beroep in na raadpleging van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de groeperingen van het personeel van het gesubsidieerd onderwijs, aangesloten bij een vakvereniging vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad.

De raad van beroep stelt zijn eigen huishoudelijk reglement op dat hij ter goedkeuring aan de Regering voorlegt.

Art. 118. De raad van beroep bestaat uit :

- 1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en personeelsleden van de gesubsidieerde vrije instellingen. De Regering benoemt twee plaatsvervangende leden voor ieder werkend lid;
- 2° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters;
- 3° een secretaris en een adjunct-secretaris.

Het aantal leden van de raad van beroep alsook de duur van hun mandaat worden door een besluit van de Regering bepaald; de raad van beroep bevat minstens vier werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en vier werkende leden die de personeelsleden vertegenwoordigen.

De werkende en plaatsvervangende leden van de raad van beroep worden door de Regering benoemd op de voordracht van de groeperingen waarvan sprake in artikel 117. Bij gebreke aan een akkoord binnen deze, gaat de Regering rechtstreeks over tot de benoemingen.

De voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters worden door de Regering gekozen onder de in dienst zijnde of in ruste gestelde magistraten.

Art. 119. De raad van beroep mag niet beraadslagen over een beroep indien de beroepsindiener niet in de mogelijkheid werd gesteld zijn verweermiddelen te doen gelden en indien het dossier niet de gegevens bevat die het de raad mogelijk moeten maken om met volledige kennis van zaken een advies uit te brengen, onder meer het verslag van het onderzoek, de processen-verbaal van het getuigenverhoor en van de onontbeerlijke confrontaties.

Art. 120. De raad van beroep schorst zijn werkzaamheden tussen 15 juli en 15 augustus.

Art. 121. Zodra de zaak aanhangig werd gemaakt, deelt de voorzitter aan de beroepsindiener de lijst mee van de werkende en plaatsvervangende leden van de bevoegde commissie.

Binnen de tien werkdagen na de ontvangst van deze lijst, mag de beroepsindiener de wraking van één of meer leden van de commissie vragen, maar van hoogstens drie werkende en plaatsvervangende leden benoemd op voorstel van de vakverenigingen en van drie leden rechtstreeks door de Regering benoemd. Hij mag evenwel geen werkend lid en zijn twee plaatsvervangers wraken.

Een lid mag vragen ontlast te worden, ingeval het meent in de zaak een zedelijk belang te hebben of hij de mening is toegedaan dat men hem zou kunnen verwijten niet onpartijdig te zijn. De voorzitter beslist over het gevolg dat aan dit verzoek moet worden gegeven.

Om dezelfde redenen, kan hij ook een lid ontlasten.

Art. 122. De voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters, de werkende leden en de plaatsvervangende leden mogen geen zitting hebben in een zaak betreffende hun echtgenoot of samenwonende, of een bloed- of aanverwante, tot en met de vierde graad.

Art. 123. De partijen worden door de voorzitter bijeengeroepen binnen de twintig dagen na de ontvangst van het beroep.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de in actieve dienst zijnde of in ruste gestelde personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging.

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 vrije gesubsidieerde instelling met hetzelfde karakter, of door de afgevaardigde van een vereniging die de belangen van die inrichtende machten behartigt.

De procedure wordt geldig voortgezet wanneer de behoorlijk opgeroepen beroepsindiener zich niet bij de hoorzitting aanmeldt of er niet vertegenwoordigd wordt zonder omstandigheden van overmacht te kunnen invoeren ten einde zijn afwezigheid tijdens de hoorzitting te rechtvaardigen.

Bij gewettigde verhindering van de beroepsindiener of zijn vertegenwoordiger, zal de beroepsindiener zo snel mogelijk opgeroepen worden. De termijn binnen welke de Raad van beroep zijn advies geeft, wordt verlengd met een duur die gelijk is aan die van het uitstel van de verschijning.

Als, na deze tweede oproeping de beroepsindiener, hoewel volgens de regels opgeroepen, niet verschijnt of niet wordt vertegenwoordigd, wordt de procedure geldig voortgezet.

Art. 124. De raad van beroep kan zich enkel uitspreken als minstens twee leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en twee leden die de personeelsleden vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

De leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en de personeelsleden moeten in gelijk aantal aanwezig zijn om aan de stemming deel te nemen. Zo nodig, wordt de pariteit hersteld door verwijdering van een of meer leden na loting.

Indien het quorum bedoeld bij het vorige lid niet bereikt wordt, roept de voorzitter een nieuwe zitting samen binnen de veertien dagen. Tijdens deze zitting, kan een beslissing genomen worden wat ook het aantal aanwezige leden is.

Art. 125. De Raad van beroep kan een bijkomend onderzoek bevelen en bezwarende en ontlastende getuigen horen. Hij geeft zijn gemotiveerd advies aan de Regering. Het advies vermeldt het aantal stemmen voor en tegen.

Art. 126. Het advies wordt bereikt na een geheime stemming verworven bij eenvoudige meerderheid der stemmen. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter beslissend.

Voor de toepassing van het vorige lid, worden de blanco stemmen en de onthoudingen niet als stemmen in acht genomen.

Het advies vermeldt ook het aantal stemmen voor en tegen.

Art. 127. Het advies van de raad van beroep wordt meegedeeld aan de partijen bij een ter post aangetekende brief binnen de vijf dagen na de vergadering tijdens welke het uitgebracht werd en, in elk geval, ten laatste negentig dagen vanaf de datum van ontvangst van het beroep ingediend door het personeelslid. Het wordt met redenen omkleed.

Art. 128. De werkingskosten van de raad van beroep vallen ten laste van de Franse Gemeenschap. De Regering bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters recht hebben.

Afdeling VII. — Paritaire commissie

Art. 129. De bepalingen van hoofdstuk IX van titel III van het decreet van 24 juli 1997 zijn van toepassing op de vrije gesubsidieerde hogescholen.

HOOFDSTUK III. — De personeelsleden van de officiële gesubsidieerde instellingen

Afdeling I. — Plichten

Art. 130. De personeelsleden moeten in alles steeds de belangen van de instellingen waarin hij zijn ambt uitoefent en van het officieel onderwijs behartigen.

Art. 131. Tijdens het uitoefenen van hun ambt, komen zij persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen na, die hun zijn opgelegd door de wetten, decreten, besluiten en reglementen, door de verplichte aanvullende regels van de paritaire commissies bedoeld bij artikel 155.

Art. 132. Het personeelslid moet zich met de meest volstreekte correctheid gedragen, zowel in zijn dienstbetrekkingen als in zijn omgang met de studenten en het publiek.

Het vermijdt alles wat afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van zijn ambt.

Art. 133. Hij mag de studenten niet gebruiken om politieke, godsdienstige of filosofische propagandadoeleinden, of om reclamedoeleinden.

Art. 134. Het moet, binnen de perken gesteld door de reglementering, door de aanvullende regels van de bevoegde paritaire commissie en door zijn aanstellingsakte, de diensten verstrekken die noodzakelijk zijn voor de goede werking van de instelling waarin hij zijn ambt uitoefent.

Het mag zonder voorafgaande toelating van de inrichtende macht of zijn vertegenwoordiger de uitoefening van zijn ambt niet onderbreken.

Art. 135. Het is het personeelslid verboden feiten bekend te maken, die hij zou kennen ter oorzaak van zijn ambt die van nature geheim zijn.

Art. 136. Het is hem ook verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten zijn ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel te vragen, te eisen of aan te nemen.

Art. 137. Het mag zich niet inlaten met enige werkzaamheid die in strijd is met de Grondwet en de wetten van het Belgische volk.

Art. 138. Het personeelslid moet de verplichtingen, schriftelijk bepaald in de aanstellings- of benoemingsakte, die voortvloeien uit de specifieke aard van de opvoedende en pedagogische projecten van de inrichtende macht waarvoor het zijn ambt uitoefent, in acht nemen.

Afdeling II. — Onverenigbaarheden

Art. 139. Elke activiteit die het vervullen van de ambtsplichten die voortvloeien uit de specifieke aard van de opvoedende en pedagogische projecten van de inrichtende macht zou kunnen belemmeren of die in strijd is met de waardigheid van zijn ambt, is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid zoals bedoeld bij artikel 1.

De onverenigbaarheden bedoeld bij het eerste lid worden in iedere aanstellings- of benoemingsakte vermeld.

Art. 140. Bij betwisting van het bestaan van een onverenigbaarheid bedoeld bij artikel 139, kan de inrichtende macht of het personeelslid het advies aanvragen van de lokale paritaire commissie.

Het advies wordt uitgebracht binnen de dertig dagen na de ontvangst van de aanvraag.

Art. 141. De raad van beroep ingesteld door artikel 143 is bevoegd om de beroepen inzake onverenigbaarheden te onderzoeken.

Wanneer het bij artikel 140 aangevraagde advies verkregen werd of na de termijn van dertig dagen bedoeld in ditzelfde artikel, maakt het personeelslid of de inrichtende macht de zaak bij de raad van beroep aanhangig, die zich uitspreekt via een advies.

De eindbeslissing van de inrichtende macht komt overeen met het bij het tweede lid bedoeld advies.

Art. 142. De cumulatie van activiteiten in privé- of overheidszaken wordt door de inrichtende macht toegelaten op schriftelijke aanvraag van het betrokken personeelslid onder de volgende voorwaarden :

1° de cumulatie heeft niet betrekking op een bezigheid die onverenigbaar is met de hoedanigheid van personeelslid van het gesubsidieerd vrij onderwijs;

2° de cumulatie dekt niet periodes van aanvullende activiteit die de normale uitoefening van de ambtsplichten van het personeelslid in het gedrang brengt;

3° de cumulatie is niet van dien aard dat het publiek een verwarring zou kunnen maken tussen de beroepsactiviteiten en de privé-activiteiten van het personeelslid.

De inrichtende macht antwoordt op het betrokken personeelslid binnen de twee maanden, te rekenen vanaf de datum van ontvangst van de schriftelijke aanvraag.

Afdeling III. — De raad van beroep

Art. 143. Er wordt een raad van beroep opgericht voor de leden van het administratief personeel van de gesubsidieerde officiële instellingen.

De Regering stelt een raad van beroep in na raadpleging van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de groeperingen van het personeel van het gesubsidieerd officieel onderwijs erkend in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 ter uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De raad van beroep stelt zijn eigen huishoudelijk reglement op dat hij ter goedkeuring aan de Regering voorlegt.

Art. 144. De raad van beroep bestaat uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten en personeelsleden van de gesubsidieerde officiële instellingen. De Regering benoemt twee plaatsvervangende leden voor ieder werkend lid;

2° een voorzitter gekozen onder in dienst zijnde of in ruste gestelde magistraten;

3° een secretaris en twee adjunct-secretarissen.

Het aantal leden van de raad van beroep alsook de duur van hun mandaat worden door een besluit van de Regering bepaald; de raad van beroep bevat minstens vier werkende leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en vier werkende leden die de personeelsleden vertegenwoordigen.

De werkende en plaatsvervangende leden van de raad van beroep worden door de Regering benoemd op de voordracht van de groeperingen waarvan sprake in artikel 143. Bij gebreke aan een akkoord binnen deze, gaat de Regering rechtstreeks tot de benoemingen over.

Art. 145. De raad van beroep mag niet beraadslagen over een beroep indien de beroepsindiener niet in de mogelijkheid werd gesteld zijn verweermiddelen te doen gelden en indien het dossier niet de gegevens bevat die het de raad mogelijk moeten maken om met volledige kennis van zaken een advies uit te brengen, onder meer het verslag van het onderzoek, de processen-verbaal van het getuigenverhoor en van de onontbeerlijke confrontaties.

Art. 146. De raad van beroep schorst zijn werkzaamheden tussen 15 juli en 15 augustus.

Art. 147. Zodra de zaak aanhangig werd gemaakt, deelt de voorzitter aan de beroepsindiener de lijst mee van de werkende en plaatsvervangende leden van de bevoegde commissie.

Binnen de tien werkdagen na de ontvangst van deze lijst, mag de beroepsindiener de wraking van één of meer leden van de commissie vragen, maar van hoogstens drie werkende en plaatsvervangende leden benoemd op voorstel van de vakverenigingen en van drie leden rechtstreeks door de Regering benoemd. Hij mag evenwel geen werkend lid en zijn twee plaatsvervaarders wraken.

Een lid mag vragen ontlast te worden, ingeval hij meent in de zaak een zedelijk belang te hebben of hij de mening is toegedaan dat men hem zou kunnen verwijten niet onpartijdig te zijn. De voorzitter beslist over het gevolg dat aan dit verzoek moet worden gegeven.

Om dezelfde redenen, kan hij ook een lid ontlasten.

Art. 148. De voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters, de werkende leden en de plaatsvervangende leden mogen geen zitting hebben in een zaak betreffende hun echtgenoot of samenwonende, of een bloed- of aanverwante, tot en met de vierde graad.

Art. 149. De partijen worden door de voorzitter bijeengeroepen binnen de twintig dagen na de ontvangst van het beroep.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de in actieve dienst zijnde of in ruste gestelde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging.

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 gesubsidieerde vrije instelling, of door de afgevaardigde van een vereniging die de belangen van die inrichtende machten behartigt.

De procedure wordt geldig voortgezet wanneer de behoorlijk opgeroepen beroepsindiener zich niet bij de hoorzitting aanmeldt of er niet vertegenwoordigd wordt zonder omstandigheden van overmacht te kunnen invoeren ten einde zijn afwezigheid tijdens de hoorzitting te rechtvaardigen.

Bij gewettigde verhindering van de beroepsindiener of zijn vertegenwoordiger, zal de beroepsindiener zo snel mogelijk opgeroepen worden. De termijn binnen welke de Raad van beroep zijn advies geeft, wordt verlengd met een duur die gelijk is aan die van het uitstel van de verschijning.

Als, na deze tweede oproeping de beroepsindiener, hoewel volgens de regels opgeroepen, niet verschijnt of niet wordt vertegenwoordigd, wordt de procedure geldig voortgezet.

Art. 150. De raad van beroep kan zich enkel uitspreken als minstens twee leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en twee leden die de personeelsleden vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

De leden die de inrichtende machten vertegenwoordigen en de personeelsleden moeten in gelijk aantal aanwezig zijn om aan de stemming deel te nemen. Zo nodig, wordt de pariteit hersteld door verwijdering van een of meer leden na loting.

Indien het quorum bedoeld bij het vorige lid niet bereikt wordt, roept de voorzitter een nieuwe zitting samen binnen de veertien dagen. Tijdens deze zitting, kan een beslissing genomen worden wat ook het aantal aanwezige leden is.

Art. 151. De Raad van beroep kan een bijkomend onderzoek bevelen en bezwarende en ontlastende getuigen horen. Hij geeft zijn gemotiveerd advies aan de Regering. Het advies vermeldt het aantal stemmen voor en tegen.

Art. 152. Het advies wordt bereikt na een geheime stemming verworven bij eenvoudige meerderheid der stemmen. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter beslissend.

Voor de toepassing van het vorige lid, worden de blanco stemmen en de onthoudingen niet als stemmen in acht genomen.

Het advies vermeldt ook het aantal stemmen voor en tegen.

Art. 153. Het advies van de raad van beroep wordt meegedeeld aan de partijen bij een ter post aangetekende brief binnen de vijf dagen na de vergadering tijdens welke het uitgebracht werd en, in elk geval, ten laatste negentig dagen vanaf de datum van ontvangst van het beroep ingediend door het personeelslid. Het wordt met redenen omkleed.

Art. 154. De werkingskosten van de raad van beroep vallen ten laste van de Franse Gemeenschap. De Regering bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters recht hebben.

Afdeling IV. — De paritaire commissies

Art. 155. De bepalingen van hoofdstuk VI van titel IV van het decreet van 24 juli 1997 zijn van toepassing op de officiële gesubsidieerde hogescholen.

TITEL III. — Wijzigings-, opheffings-, overgangs- en slotbepalingen

HOOFDSTUK I. — Wijzigingsbepalingen

Art. 156. Het koninklijk besluit van 14 december 1978 tot vaststelling van de voorwaarden voor het bepalen van het aantal betrekkingen in de ambten van het administratief personeel van de instellingen voor het hoger onderwijs van het lange type en het koninklijk besluit nr. 78 van 21 juli 1982 houdende vaststelling van de regels en de voorwaarden voor de berekening van het aantal betrekkingen in sommige ambten van het hulpopvoedend personeel en van het administratief personeel, inzonderheid in het hoger onderwijs van het korte type, zijn niet van toepassing op de bij artikel 1 bedoelde instellingen.

Art. 157. Artikel 1, eerste lid, van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 3 december 1992 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra zoals vervangen door het besluit van de Regering van 3 september 1996 en gewijzigd bij het decreet van 10 april 2003, wordt aangevuld met het volgende punt :

« 15° het decreet van 20 juni 2008 betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde hogescholen. »

Art. 158. In het decreet van 24 juni 1996 houdende regeling van de opdrachten, verlopen wegens opdracht en terbeschikkingstelling wegens opdracht in het door de Franse Gemeenschap georganiseerd of gesubsidieerd onderwijs, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° artikel 17*ter*, zoals ingevoegd bij het decreet van 20 december 2001, wordt aangevuld met het volgende lid :

« Het administratief personeelslid dat in verlof wegens opdracht is en dat onderworpen is aan het decreet van 20 juni 2008 betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde hogescholen, bekleedt opnieuw zijn betrekking indien het niet vervangen werd voor zijn diensthervatting met toepassing van artikel 17*bis*, door een vastbenoemd of in vast verband aangeworven personeelslid. »;

2° artikel 28 wordt aangevuld met het volgende lid :

« Het administratief personeelslid dat ter beschikking wegens bijzondere opdracht wordt gesteld en dat onderworpen is aan het decreet van 20 juni 2008 betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde hogescholen, bekleedt opnieuw zijn betrekking indien het niet vervangen werd voor zijn diensthervatting met toepassing van artikel 27, door een vastbenoemd of in vast verband aangeworven personeelslid. »;

Art. 159. Artikel 31 van het decreet van 9 september 1996 betreffende de financiering van de hogescholen wordt aangevuld met de volgende bepaling :

« § 4. De loonkosten van de administratieve personeelsleden die tijdelijk aangesteld of aangeworven zijn, die vast benoemd of aangeworven zijn overeenkomstig het decreet van 20 juni 2008 betreffende de administratieve personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde hogescholen, kunnen niet lager liggen dan 5 % van de globale jaarlijkse toelage. ».

De bij het eerste lid bedoelde personeelsleden moeten minstens een personeelslid van niveau 1 en een personeelslid van de niveaus 2+, 2 of 3 tellen.

Wat betreft de personeelsleden van niveau 1, worden de instellingen die een personeelslid hebben aangeworven overeenkomstig de bepalingen van het besluit van 13 december 2000 houdende uitvoering van artikel 7*bis* van het decreet van 25 juli 1996, geacht aan de bij vorig lid bedoelde verplichting te voldoen.

Het aantal betrekkingseenheden van in vast verband benoemde of aangeworven personeelsleden kan niet hoger liggen dan 75 %, noch lager dan 65 % van het totale aantal betrekkingen.

Art. 160. Artikel 1, 1° van het decreet van 12 mei 2004 wordt aangevuld met de volgende woorden : « , met uitzondering van de hogescholen ».

HOOFDSTUK II. — Opheffingsbepalingen

Art. 161. Artikel 7*bis* van het decreet van 25 juli 1996 wordt opgeheven.

Art. 162. Het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 13 november 2000 houdende uitvoering van artikel 7*bis* van het decreet van 25 juli 1996 betreffende de opdrachten en betrekkingen in de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde Hogescholen, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK III. — *Overgangsbepalingen*

Art. 163. § 1. De personeelsleden die voor een onbepaalde duur tijdelijk aangesteld of aangeworven zijn en dit ten laatste de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet, overeenkomstig de bepalingen van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 13 november 2000 houdende uitvoering van artikel 7bis van het decreet van 25 juli 1996, behouden het genot van hun aanstelling of aanwerving, alsook de geldelijke en baremaverhogingen die gepaard gaan met genoemde aanstelling of aanwerving.

§ 2. De personeelsleden die vast benoemd of aangeworven zijn en dit ten laatste de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet, overeenkomstig de bepalingen bedoeld bij de eerste paragraaf, behouden het genot van hun aanstelling of aanwerving, alsook de geldelijke en baremaverhogingen die gepaard gaan met genoemde aanstelling of aanwerving in vast verband.

Art. 164. Tot 15 september 2009, wordt de bepaling bedoeld bij artikel 159, vierde lid, vervangen door de volgende bepaling :

« Het aantal betrekkingseenheden van in vast verband benoemde of aangeworven personeelsleden kan niet hoger liggen dan 70 % van het totale aantal betrekkingen. »

Art. 165. § 1. In afwijking van artikel 64 van het decreet van 9 september 1996, van artikel 468 van het decreet van 20 december 2001 en, desgevallend, van dit artikel 159, worden de administratieve personeelsleden van de instellingen van de Franse Gemeenschap die tijdelijk aangesteld werden na de eerste september 1996 binnen een hogeschool van de Franse Gemeenschap en na de eerste september 2002 in een Hogere kunstschool van de Franse Gemeenschap in een wervingsambt bedoeld bij artikel 17 van het decreet van 12 mei 2004, op 1 september 2007 in betrokken ambt vast benoemd en aangesteld in de instelling waarin zij hun ambt bekleedden op het ogenblik van hun aanstelling, voor zover op de datum van de vaste benoeming, zij aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 1° Belg zijn of onderdaan van een andere lidstaat van de Europese Unie, tenzij de Regering een afwijking toestaat;
- 2° een gedrag hebben dat beantwoordt aan de eisen van het ambt;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;
- 5° houder zijn van één van de bekwaamheidsbewijzen vereist in verband met het te begeven ambt zoals bepaald bij artikel 18 Van het decreet van 12 mei 2004;
- 6° de wets- en verordeningsbepalingen betreffende de taalregeling in acht nemen;
- 7° minstens 720 dienstdagen tellen in een ambt als administratief personeelslid, berekend overeenkomstig artikel 30, § 4 van het decreet van 12 mei 2004;
- 8° niet het voorwerp uitmaken van een schorsing bij tuchtmaatregel of een op non-activiteitenstelling bij tuchtmaatregel of een afzetting in een ambt als administratief personeelslid.

§ 2. In afwijking van artikel 468 van het decreet van 20 december 2001, worden de personeelsleden van de gesubsidieerde instellingen van de Franse Gemeenschap die tijdelijk aangesteld of aangeworven werden op of na 1 september 2002 in een Hogere kunstschool van de Franse Gemeenschap in een wervingsambt bedoeld bij artikel 17 van het decreet van 12 mei 2004, op 1 september 2007 in betrokken ambt vast benoemd en aangeworven in de instelling waarin zij hun ambt bekleedden op het ogenblik van hun aanstelling of aanwerving, voor zover op de datum van de vaste benoeming of aanwerving, zij aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 1° Belg zijn of onderdaan van een andere lidstaat van de Europese Unie, tenzij de Regering een afwijking toestaat;
- 2° een gedrag hebben dat beantwoordt aan de eisen van het ambt;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 4° aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;
- 5° houder zijn van één van de bekwaamheidsbewijzen vereist in verband met het te begeven ambt zoals bepaald bij artikel 18 van het decreet van 12 mei 2004;
- 6° de wets- en verordeningsbepalingen betreffende de taalregeling in acht nemen;
- 7° minstens 720 dienstdagen tellen in een ambt als administratief personeelslid, berekend overeenkomstig artikel 30, § 4 van het decreet van 12 mei 2004;
- 8° niet het voorwerp uitmaken van een schorsing bij tuchtmaatregel of een op non-activiteitenstelling bij tuchtmaatregel of een afzetting in een ambt als lid van het administratief personeel.

§ 3. De personeelsleden die vast benoemd zijn in het ambt bestuurder-secretaris met inachtneming van artikel 54 van het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, worden, ten persoonlijke titel, geacht vast benoemd te zijn in een ambt van administratief adjunct van niveau 2+ zoals bepaald in dit decreet. De bij het eerste lid bedoelde personeelsleden blijven hun baremaschaal genieten zoals toegekend de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet indien deze voor ze gunstiger is. Zij behouden hun aanstelling in de instelling waarin ze hun ambt als bestuurder-secretaris uitoefenden voor de inwerkingtreding van dit decreet.

§ 4. De personeelsleden die vast benoemd zijn in het ambt bestuurder-secretaris met inachtneming van artikel 54 van het voornoemde koninklijk besluit van 29 augustus 1966 en aangesteld in een hogere kunstschool of een Architectuurinstituut ingericht door de Franse Gemeenschap, genieten, ten persoonlijke titel, de baremaschaal toegekend aan de personeelsleden bedoeld bij § 4, eerste lid. Ze blijven hun baremaschaal genieten zoals toegekend de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet indien deze voor ze gunstiger is.

§ 5. In afwijking van artikel 14, behouden de personeelsleden die voor het academiejaar 2008-2009 tijdelijk aangesteld of aangeworven waren in een gesubsidieerde hogeschool overeenkomstig artikel 6, hun aanstelling of aanwerving als tijdelijke voor onbepaalde duur in de zin van dit decreet, voor zover ze vooraf tijdelijk aangesteld of aangeworven waren gedurende minstens een academiejaar, en dit in een overeenkomend ambt, zoals bedoeld in bijlage 2 bij dit decreet.

Art. 166. Zolang voor artikel 24 geen specifieke uitvoeringsbepalingen genomen worden, blijven de bepalingen van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, van toepassing op de bij dit decreet bedoelde personeelsleden.

Art. 167. De personeelsleden die de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet vast benoemd of aangeworven waren, worden geacht vast benoemd of aangeworven te zijn in de zin van dit decreet, in de bevoegdheden en het ambt die zij de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet bekleedden, overeenkomstig de overeenstemmingstabel opgenomen als bijlage 2 bij dit decreet. Ze worden geacht aangesteld te worden in de instelling waar zij deze uitoefenden. Ze behouden, niettemin, het genot van hun vorige vaste benoeming of aanwerving voor de vaststelling van het breukdeel dat op ze van toepassing is inzake rustpensioen.

Art. 168. De bij dit artikel bedoelde personeelsleden blijven de weddeschaal genieten die ze toegewezen was de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet indien deze hun gunstiger is.

Art. 169. Voor de toepassing van dit decreet, worden de universitaire bekwaamheidsbewijzen toegekend overeenkomstig de bepalingen die golden voor de toepassing van het decreet van 31 maart 2004, gelijkgesteld met de academische graden bepaald bij hetzelfde decreet.

Art. 170. Voor de toepassing van dit decreet, worden de bekwaamheidsbewijzen toegekend in het niet-universitair hoger onderwijs overeenkomstig de bepalingen die golden voor de toepassing van het decreet van 31 maart 2004, gelijkgesteld met de academische graden bepaald bij hetzelfde decreet.

Art. 171. Tot 15 september 2013, naar aanleiding van de oproep bedoeld bij artikel 5, onderzoekt de inrichtende macht prioritair de kandidaturen voor een tijdelijke aanstelling of aanwerving van de personeelsleden die binnen de instelling een ambt van administratief personeelslid uitoefenen, in welke hoedanigheid ook, of van het opvoedend hulppersoneel, voor zover ze geen ongunstige evaluatie hebben gekregen voor de uitoefening van dat ambt.

De diensten die gepresteerd werden in de hoedanigheid van tijdelijk aangesteld of aangeworven lid van het opvoedend hulppersoneel in een hogeschool overeenkomstig de bepalingen van artikel 28 van het decreet van 25 juli 1996, worden gelijkgesteld met de diensten bedoeld bij artikel 32, § 4, 1^o, 3^o en 4^o tot 7^o van dit decreet, wanneer deze personeelsleden tijdelijk aangeworven worden met toepassing van het vorige lid.

Art. 172. In afwijking van artikel 5, derde lid, wordt de oproep in Het *Belgisch Staatsblad* ten laatste op 1 oktober 2008 bekendgemaakt voor het academiejaar 2008-2009.

De personeelsleden die overeenkomstig de oproep vermeld in het vorige lid tijdelijk aangesteld en aangeworven zijn, worden geacht tijdelijk aangeworven te zijn op 15 september 2008, voor zover ze op die datum een ambt van administratief personeelslid hebben bekleed.

HOOFDSTUK IV. — Slotbepaling

Art. 173. De artikelen 3 tot 13 hebben uitwerking met ingang van 28 februari 2008. Artikel 159, vierde lid, treedt in werking op 1 januari 2009. De artikelen 16 tot 19 treden in werking op 15 september 2009.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 20 juni 2008.

De Minister-President,
R. DEMOTTE

De Vice-Presidente, Minister van Hoger Onderwijs, Wetenschappelijk Onderzoek
en Internationale Betrekkingen,
Mevr. M.-D. SIMONET

De Vice-President, Minister van Begroting, Financiën, Ambtenarenzaken en Sport,
M. DAERDEN,

De Minister van Leerplichtonderwijs,
CH. DUPONT

De Minister van Cultuur en de Audiovisuele Sector,
Mevr. F. LAANAN,

De Minister van Kinderwelzijn, Hulpverlening aan de Jeugd en Gezondheid,
Mevr. C. FONCK

De Minister van Jeugd en Onderwijs voor sociale promotie,
M. TARABELLA

—
Nota

(1) *Zitting 2007-2008*
Stukken van de Raad. — Ontwerp van decreet, nr. 549-1. — Commissieamendementen, nr. 549-2. — Verslag, nr. 549-3.

Integraal verslag. — Bespreking en aanneming. Vergadering van 17 juni 2008.