

## COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

## MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2011 — 1368

[C - 2010/31025]

**28 MAI 2009.** — Arrêté 2008/695 du Collège de la Commission communautaire française fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises modifiée par la loi spéciale du 16 juillet 1993 visant à achever la structure fédérale de l'Etat;

Vu le décret du Conseil de la Communauté française du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné;

Vu le décret du Conseil de la Communauté française du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 mai 2004 fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 30 juin 2008;

Vu le protocole d'accord n° 2009/007 du Comité de secteur XV du 20 mars 2009;

Sur la proposition du Membre du Collège, chargé de l'Enseignement,

Arrête :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*

**Article 1<sup>er</sup>.** A l'exception de l'enseignement supérieur artistique, le présent statut s'applique aux membres du personnel des établissements d'enseignement de la Commission communautaire française ordinaire et spécial, préscolaire, primaire, secondaire et supérieur non universitaire de plein exercice et de promotion sociale, des internats et des CPMS de la Commission communautaire française, qu'ils occupent un emploi prévu par les normes d'encadrement applicables hors emplois subventionnés ou un emploi complémentaire appartenant aux catégories suivantes :

- a) personnel directeur et enseignant;
- b) personnel auxiliaire d'éducation;
- c) personnel paramédical, social et psychologique;
- d) personnel technique des CPMS;
- e) personnel de l'inspection pédagogique de la Commission communautaire française;
- f) médiateurs;
- g) éducateurs sportifs;
- h) responsable du restaurant d'application du CERIA (free-flow).

Il ne s'applique pas aux maîtres de religion ni aux professeurs de religion.

Il ne s'applique pas au personnel relevant du service PSE.

**Art. 2.** Les titres de capacité visés dans le présent statut sont définis par référence à l'arrêté royal du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat et des internats dépendant de ces établissements, ainsi qu'à l'arrêté royal du 30 juillet 1975 relatif aux titres jugés suffisants dans les établissements subventionnés d'enseignement technique et d'enseignement professionnel secondaire de plein exercice et de promotion sociale. Ces titres de capacité peuvent être des diplômes, des certificats, des brevets, des attestations, des années d'expérience utile ou une notoriété professionnelle, scientifique ou artistique.

**Art. 3.** L'expérience utile est constituée par les services accomplis soit dans l'enseignement, soit dans un CPMS pour les membres du personnel technique des CPMS, soit dans un autre service des secteurs privé ou public. L'exercice d'une activité indépendante est prise en compte au même titre. L'expérience utile est prouvée suivant les règles déterminées par le membre du Collège chargé de l'enseignement.

**Art. 4.** Pour l'application du présent statut :

- 1° on entend par "emploi vacant", l'emploi créé par le pouvoir organisateur conformément aux normes d'encadrement applicables hors emplois subventionnés, qui n'est pas attribué à un membre du personnel nommé à titre définitif au sens du présent statut.
- 2° on entend par "emploi complémentaire", l'emploi créé par le pouvoir organisateur à titre provisoire pour faire face à des besoins particuliers et qui n'est pas prévu dans les normes d'encadrement applicables hors emplois subventionnés.
- 3° les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> sont classées en fonctions de recrutement, en fonctions de sélection ou en fonctions de promotion.

- 4° les notions de "fonction principale" et de "fonction accessoire" sont définies par référence à l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'instruction publique et à l'arrêté royal du 10 mars 1965 portant statut pécuniaire du personnel des cours à horaire réduit relevant du Ministère de l'Education nationale et de la Culture et à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 octobre 1993 portant statut pécuniaire des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française.
- 5° les délais se calculent comme suit :
- a) le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris;
  - b) le jour de l'échéance est compté dans le délai;
  - c) toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou les jours de fête de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.
- 6° on entend par année scolaire, la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> septembre au 30 juin, et par exercice, la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août.

#### CHAPITRE II. — *Devoirs*

**Art. 5.** Les membres du personnel doivent, en toutes circonstances, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement et des CPMS de la Commission communautaire française.

**Art. 6.** Dans l'exercice de leur fonction, les membres du personnel accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements et par l'acte de désignation.

**Art. 7.** Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs relations avec les parents d'élèves et toute autre personne étrangère au service.

**Art. 8.** Dans l'exercice de leurs fonctions, ils doivent observer les principes de neutralité de l'enseignement de la Commission communautaire française.

Ils ne peuvent exposer les élèves ou étudiants et leurs parents à des actes de propagande politique, religieuse ou philosophique ou de publicité commerciale.

**Art. 9.** Les membres du personnel doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation et par leur acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements où ils exercent leurs fonctions.

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

**Art. 10.** Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret. Les membres du personnel technique des CPMS sont tenus au secret professionnel.

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

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

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

#### CHAPITRE III. — *Recrutement*

##### *Section 1<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 13.** Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par les membres du personnel désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif.

**Art. 14.** Lors de sa première désignation dans l'enseignement ou dans un CPMS, le membre du personnel prête serment entre les mains du Membre du Collège chargé de l'enseignement ou de son délégué suivant les règles fixées par le Gouvernement de la Communauté française en exécution de l'article 28, 5°, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

##### *Section 2. — Désignation à titre temporaire et personnel temporaire*

**Art. 15.** Nul ne peut être désigné à titre temporaire par le pouvoir organisateur dans une fonction de recrutement s'il ne remplit, au moment de la désignation, les conditions suivantes :

- 1° sauf dérogation fixée par le Collège, être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2;
- 4° remettre, lors de l'entrée en fonction, un certificat médical, daté de moins de six mois, attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;
- 5° sauf dérogation fixée par le Collège, satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 6° être de conduite irréprochable;
- 7° satisfaire aux lois sur la milice;
- 8° pour l'application du présent article, le certificat d'aptitude à l'enseignement délivré par un cours normal technique moyen (enseignement supérieur pédagogique de type court et de promotion sociale) est assimilé au certificat d'aptitude pédagogique institué par l'Etat;

- 9° par dérogation au point 3° ci-dessus du présent article, est également considéré comme titre requis pour les fonctions de recrutement du personnel auxiliaire d'éducation, soit le certificat d'éducateur spécialisé délivré par l'Institut Jean-Pierre LALLEMAND, soit le certificat d'aptitude pédagogique, soit le certificat d'aptitude à l'enseignement délivré par un cours technique moyen;
- 10° pour l'application des points 8° et 9°, sont également pris en considération, les certificats d'aptitude pédagogique délivrés par un cours normal technique, catégorie D, préparatoire à l'enseignement de cours techniques ou pratiques (technologie y compris), à la condition toutefois que ces études comportaient au moins 310 périodes de cours de l'année d'étude;
- 11° pour l'application du point 3° du présent article, les titres de capacité jugés suffisants pour la fonction de surveillant - éducateur sont admis pour la fonction de surveillant - éducateur d'internat.

**Art. 16.** Chaque désignation dans une fonction de recrutement est faite par écrit et mentionne au moins :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la fonction à conférer, le ou les établissements où elle est exercée ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;
- 4° si l'emploi est vacant ou non et, dans ce dernier cas, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire;
- 5° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 6;
- 6° la date d'entrée en service;
- 7° la date à laquelle la désignation prend fin. Cette date correspond, au plus tard, à la fin de l'année scolaire en cours.

Au moment de la désignation, le pouvoir organisateur délivre au temporaire un acte écrit reprenant les mentions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

En l'absence d'écrit, le membre du personnel est réputé être désigné dans la fonction, le ou les établissements, la charge et l'emploi qu'il occupe effectivement.

**Art. 17.** Une désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office pour l'ensemble ou partie de la charge :

- 1° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement;
- 2° au moment où l'emploi du membre du personnel temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel, soit :
  - a) par application de la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation;
  - b) par application de l'article 22;
  - c) par nomination définitive;
  - d) par attribution de l'emploi devenu définitivement vacant à un temporaire prioritaire;
- 3° au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'année scolaire ou, pour les membres du personnel technique des CPMS, à la fin de l'exercice au cours duquel la désignation a été faite.
- 4° à partir de la réception de l'avis du Service de Santé Administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte.

Une désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement prend également fin pour l'ensemble ou pour une partie de la charge, soit moyennant préavis donné conformément aux articles 20, 21 et 22, soit de commun accord, soit en application de l'article 20, § 2.

**Art. 18.** A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le taux d'occupation de l'emploi.

**Art. 19.** § 1<sup>er</sup>. Pour toute désignation en qualité de membre du personnel temporaire, dans une fonction où une vacance d'emploi est possible et pour laquelle il possède le titre de capacité prévu à l'article 2, est prioritaire et entre dans un classement, le membre du personnel qui peut faire valoir 360 jours de service effectivement accomplis dans une fonction de la catégorie en cause en fonction principale et répartis sur deux années scolaires ou deux exercices au moins et acquis au cours des cinq dernières années scolaires ou des cinq derniers exercices.

Les désignations se font dans le respect du classement.

Celui-ci est établi sur base du nombre de jours d'ancienneté de service calculé conformément à l'article 27.

§ 2. Le pouvoir organisateur est tenu d'offrir aux membres du personnel tout emploi subventionné de la même fonction, pour autant qu'ils soient porteurs du titre de capacité visé à l'article 2 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné et qu'ils aient acquis dans l'exercice de leur emploi une ancienneté comparable à celle des prioritaires visés au § 1<sup>er</sup> et ce, après épuisement de la liste des temporaires prioritaires relevant du statut du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné et suivant les modalités fixées par le Comité de concertation de base.

§ 2bis. Le pouvoir organisateur est tenu d'offrir aux membres du personnel tout emploi subventionné de la même fonction, pour autant qu'ils soient porteurs du titre de capacité visé à l'article 2 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des CPMS officiels subventionnés et qu'ils aient acquis dans l'exercice de leur emploi une ancienneté comparable à celle des prioritaires visés au § 1<sup>er</sup> et ce, après épuisement de la liste des temporaires prioritaires relevant du statut des membres du personnel technique subsidié des CPMS officiels subventionnés et suivant les modalités fixées par le Comité de concertation de base.

§ 3. Tout licenciement maintenu après épuisement d'éventuelles procédures de recours interdit le réengagement du membre du personnel licencié dans toute fonction relevant du présent statut.

§ 4. La priorité visée au § 1<sup>er</sup> et au § 2, alinéa 1<sup>er</sup> est valable pour les emplois dont la vacance est possible et parmi ceux-ci pour tous les emplois qui sont vacants ainsi que pour des emplois qui ne sont pas vacants et dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement, doit être remplacé pour une période initiale ininterrompue d'au moins quinze semaines ou d'au moins huit semaines pour les membres du personnel technique subventionné des CPMS.

§ 5. Les candidats visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et au § 2, alinéa 1<sup>er</sup> qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité, doivent à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée ou pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai.

Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

§ 6. L'acte par lequel le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'année scolaire suivante ou pour l'exercice suivant. Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité perd sa priorité pour un emploi de la même fonction pendant l'année scolaire ou l'exercice en cours, sauf s'il peut faire valoir des motifs admis par le Comité de concertation de base.

§ 7. L'ancienneté visée au § 1<sup>er</sup> est calculée au dernier jour de l'année scolaire ou académique ou de l'exercice selon les modalités prévues à l'article 27.

**Art. 20.** § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur peut licencier un membre du personnel désigné à titre temporaire aux conditions suivantes :

1° Le membre du personnel non prioritaire peut être licencié moyennant préavis d'une durée de quinze jours.

Ce licenciement est motivé, sous peine de nullité.

Préalablement à la notification de tout licenciement, 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 en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel 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 délégué d'une organisation syndicale représentative en vertu 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 relevant de ces autorités, ou par un défenseur, en activité de service ou pensionné, choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné ou, pour les membres du personnel technique des CPMS, parmi les membres du personnel technique des CPMS officiels subventionnés. 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.

Dans les dix jours de la notification du préavis, le membre du personnel temporaire peut introduire un recours contre la décision de licenciement auprès de la Chambre de recours.

La Chambre de recours transmet un avis au Membre du Collège chargé de l'enseignement dans un délai maximum de 25 jours à partir de la date de réception du recours.

La décision est prise par le Membre du Collège chargé de l'enseignement dans les vingt jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Le recours n'est pas suspensif.

2° S'il est temporaire prioritaire au sens de l'article 19, § 1<sup>er</sup>, la même procédure que celle prévue au 1° est appliquée, mais l'avis de la Chambre de recours lie le Membre du Collège chargé de l'enseignement.

§ 2. Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire sans préavis, pour faute grave.

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

Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation.

Si après l'audition, le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder dans les trois jours qui suivent l'audition au licenciement.

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

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

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un délégué d'une organisation syndicale représentative en vertu 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 relevant de ces autorités, ou par un défenseur, en activité de service ou pensionné, choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné ou, pour les membres du personnel technique des CPMS, parmi les membres du personnel technique des CPMS officiels subventionnés.

**Art. 21.** Le membre du personnel désigné à titre temporaire peut démissionner. Si cette démission n'est pas acceptée par le pouvoir organisateur, elle est donnée moyennant un préavis de huit jours.

**Art. 22.** La décision de licencier est notifiée par le pouvoir organisateur au membre du personnel. Dans le cas d'une cessation volontaire des fonctions, le temporaire notifie au pouvoir organisateur sa décision de démissionner.

A défaut de notification, de telles décisions sont considérées comme non avenues.

Cette notification est faite par la remise en main propre d'un document écrit, ou par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, ou encore par exploit d'huissier.

La signature apposée par celui auquel le document écrit a été remis en main propre atteste seulement qu'il accuse réception de ce document.

Si la notification est faite par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant celui où elle a été expédiée.

L'écrit indique la date du début du préavis, qui ne peut être antérieure à la date de remise en main propre du document, et la durée de celui-ci; s'il s'agit d'une démission acceptée, il indique la date à partir de laquelle elle produit ses effets.

## Section 3. — Nomination définitive et affectation

**Art. 23.** Le pouvoir organisateur procède à une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement.

**Art. 24.** Le pouvoir organisateur peut accorder un changement d'affectation à l'un des membres de son personnel.

Ce changement d'affectation ne peut se faire que si le membre du personnel est nommé à titre définitif au sein du pouvoir organisateur dans la fonction à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le passage d'un établissement à un autre doit se faire sans interruption.

Les modalités des changements d'affectation sont, pour le surplus, fixées par le Comité de concertation de base.

**Art. 25.** Sous réserve des conditions de nomination en application dans l'enseignement supérieur de type court, nul ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de la nomination définitive, les conditions suivantes :

- 1° sauf dérogation fixée par le Collège, être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne;
- 2° être de conduite irréprochable;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° satisfaire aux lois sur la milice;
- 5° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et qui lui donne, sans limitation de durée, accès à l'exercice de la fonction à titre définitif;
- 6° posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement de la Communauté française pour la nomination à titre définitif des membres du personnel dans l'enseignement de la Communauté;
- 7° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 8° être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 19, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>;
- 9° compter 600 jours d'ancienneté de service dont 240 jours dans la fonction considérée. Les 600 jours d'ancienneté acquis au service du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois années scolaires au moins ou trois exercices au moins pour les membres du personnel technique des CPMS;
- 10° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats;
- 11° faire l'objet, à l'issue de la période mentionnée au 9°, d'un rapport de service favorable de la part du chef d'établissement ou de l'inspection pédagogique de la Commission communautaire française. En ce qui concerne les membres du personnel technique des CPMS, seule la direction du CPMS est compétente pour rédiger ledit rapport;
- 12° ne pas avoir dépassé la limite d'âge de 55 ans, sauf dispense accordée par le Collège.

Le cas échéant, cette limite d'âge visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 12° peut être relevée du nombre d'années que l'intéressé peut faire valoir pour l'ouverture du droit pour une pension à charge du Trésor public.

Le candidat à une nomination définitive est réputé satisfaire à la condition énoncée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 11°, aussi longtemps qu'un rapport défavorable n'est pas rédigé à son sujet par le chef d'établissement ou par l'inspection pédagogique de la Commission communautaire française ou, en ce qui concerne les membres du personnel technique des CPMS, par la direction du CPMS.

Le rapport est soumis au visa de l'intéressé.

En cas de rapport défavorable, l'intéressé peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours.

Le membre du personnel nommé à titre définitif dans un emploi doit l'occuper en fonction principale.

**Art. 26.** Chaque année, dans le courant du mois de mai, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à la nomination définitive.

Sont à conférer à titre définitif les emplois vacants au 15 avril qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants le 1<sup>er</sup> octobre suivant.

L'avis qui indique le classement des temporaires, la fonction à conférer, le volume des prestations des emplois offerts, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est communiqué à tous les membres temporaires du pouvoir organisateur qui figurent au classement des prioritaires au sens des articles 19, § 1<sup>er</sup> et 25.

Les nominations définitives opèrent leurs effets le 1<sup>er</sup> novembre, uniquement dans les emplois visés à l'alinéa 2 qui sont encore vacants au 1<sup>er</sup> octobre de l'année scolaire ou de l'exercice en cours.

L'obligation de nommer ne s'impose au pouvoir organisateur que si le membre du personnel a fait acte de candidature et remplit les conditions prévues au présent statut.

L'ordre dans lequel le pouvoir organisateur procède aux nominations à titre définitif est déterminé par l'ancienneté des candidats calculée conformément à l'article 27.

**Art. 27.** Pour le calcul de l'ancienneté visée à la présente section, sont seuls pris en considération les services accomplis à la fin de l'année scolaire ou académique ou de l'exercice en cours auprès du pouvoir organisateur, en fonction principale au sein d'une même catégorie et pour autant que le candidat porte le titre de capacité pour cette fonction, tel que prévu à l'article 2.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont englobés dans cette période d'activité, les congés de détente ainsi que les vacances d'hiver et de printemps et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse, et les congés exceptionnels prévus respectivement aux articles 5 et 5bis de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat, aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 14 janvier 1979 relatif aux congés de circonstances accordés à certains membres du personnel temporaire des établissements d'enseignement de l'Etat.

En cas de changement de fonction, les jours acquis en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'hiver et de printemps, congés de maternité, d'accueil et de circonstance compris, comme indiqué à l'alinéa précédent.

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

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

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

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser 300 jours par année scolaire, 300 jours constituant une année d'ancienneté.

La durée des services que compte le membre du personnel technique des CPMS ne peut jamais dépasser 360 jours par exercice, 360 jours constituant une année d'ancienneté.

#### CHAPITRE IV. — *Fonctions de sélection*

**Art. 28.** Le pouvoir organisateur procède à une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de sélection sauf s'il a déjà attribué l'emploi par changement d'affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 29.

**Art. 29.** Si le pouvoir organisateur a un emploi vacant à conférer, il peut accorder un changement d'affectation à l'un de ses membres du personnel titulaire de la fonction de sélection à laquelle appartient l'emploi vacant. Le changement d'affectation ne peut s'opérer que dans les conditions fixées à l'article 24.

**Art. 30.** Nul ne peut être nommé à une fonction de sélection s'il ne répond, au moment de la nomination, aux conditions suivantes :

- 1° avoir acquis une ancienneté de service de six ans au sein du pouvoir organisateur dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause, calculée selon les modalités fixées à l'article 27;
- 2° être nommé à titre définitif dans une de ces fonctions depuis deux ans au moins;
- 3° exercer une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur;
- 4° être porteur d'un titre de capacité prévu par la réglementation mentionnée à l'article 2 pour la fonction de recrutement qui appartient à la même catégorie et au niveau d'enseignement que la fonction de sélection à conférer;
- 5° répondre à un appel dont la forme sera déterminée par le Comité de concertation de base;
- 6° avoir suivi au préalable une formation spécifique déterminée par le pouvoir organisateur et sanctionnée par un certificat de réussite.

**Art. 31.** Nul ne peut être nommé dans une fonction de sélection si l'emploi de cette fonction n'est pas occupé en fonction principale.

**Art. 32.** § 1<sup>er</sup>. Une fonction de sélection peut être confiée temporairement :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans l'attente d'une nomination définitive.

Pendant cette période le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé définitivement.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, le membre du personnel est au plus tard deux ans après sa désignation nommé définitivement dans la fonction de sélection s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 30 et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

§ 2. Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de sélection doit remplir les conditions fixées à l'article 30, alinéa 1<sup>er</sup>. Toutefois, pour toute désignation d'une durée initialement prévue égale ou inférieure à quinze semaines, les conditions visées à l'article 30, alinéa 1<sup>er</sup>, 5° et 6° ne sont pas exigées.

§ 3. A défaut de pouvoir conférer l'emploi conformément au § 2, le pouvoir organisateur peut recruter un membre du personnel temporaire titulaire du titre de capacité pour exercer la fonction de sélection.

§ 4. Une désignation temporaire dans un emploi de sélection prend fin pour la totalité ou pour une partie de la charge soit de commun accord, soit par décision du pouvoir organisateur ou par application de l'article 17, alinéa 1<sup>er</sup>. Toutefois la fin de l'année scolaire est sans incidence sur la désignation temporaire dans un emploi de fonction de sélection.

§ 5. Si le pouvoir organisateur démontre l'impossibilité de pouvoir confier à un membre de son personnel l'exercice à titre temporaire d'une fonction de sélection, il peut faire appel à un membre du personnel relevant d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement officiel ou libre non-confessionnel.

**Art. 33.** Toute désignation dans un emploi de sélection est établie par écrit conformément aux dispositions de l'article 16 à l'exception du 7°.

**Art. 34.** En cas d'absence de candidat remplissant les conditions d'accès à une fonction de sélection, le pouvoir organisateur peut différer la nomination jusqu'à ce qu'un candidat remplisse les conditions exigées.

En cas d'application de l'article 32, § 3, il sera réputé remplir la condition exigée à l'article 30, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°, à l'expiration de la période de six années.

CHAPITRE V. — *Fonctions de promotion*

**Art. 35.** Le pouvoir organisateur procède à une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de promotion sauf s'il a déjà attribué l'emploi par changement d'affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 36.

**Art. 36.** Si le pouvoir organisateur a un emploi vacant à conférer, il peut accorder un changement d'affectation à l'un de ses membres du personnel titulaire de la fonction de promotion à laquelle appartient l'emploi vacant. Le changement d'affectation ne peut s'opérer que dans les conditions fixées à l'article 24.

**Art. 37.** La nomination à une fonction de promotion ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

**Art. 38.** Nul ne peut être nommé à une fonction de promotion s'il ne répond au moment de la nomination aux conditions suivantes :

- 1° avoir acquis à titre définitif une ancienneté de service de six ans au sein du pouvoir organisateur dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause, calculée selon les modalités fixées à l'article 27.
- 2° exercer dans l'enseignement ou, pour les membres du personnel technique des CPMS, dans les CPMS dépendant du pouvoir organisateur, une fonction comportant des prestations complètes;
- 3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 pour la fonction de recrutement qui appartient à la même catégorie et au même niveau d'enseignement que la fonction de promotion à conférer;
- 4° répondre à un appel dont la forme sera déterminée par le Comité de concertation de base;
- 5° avoir suivi au préalable une formation spécifique, déterminée par le pouvoir organisateur et sanctionnée par un certificat de réussite.

**Art. 39.** § 1<sup>er</sup> Une fonction de promotion peut être confiée temporairement :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans l'attente d'une nomination définitive.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé définitivement.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa 1°, 2° et au plus tard au terme d'un délai de deux ans, le membre du personnel est nommé définitivement dans la fonction de promotion s'il répond à ce moment à toutes les conditions de l'article 38 et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

§ 2. Sans préjudice de la disposition du § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, le membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de promotion doit remplir les conditions fixées par l'article 38.

Toutefois, pour toute désignation d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, les conditions fixées à l'article 38, 4° et 5°, ne sont pas exigées.

§ 3. A défaut de pouvoir conférer l'emploi conformément au § 2, le pouvoir organisateur peut recruter un membre du personnel temporaire titulaire du titre de capacité pour exercer la fonction de promotion.

§ 4. Si le pouvoir organisateur démontre l'impossibilité de pouvoir confier à un membre de son personnel l'exercice temporaire d'une fonction de promotion, il peut faire appel à un membre du personnel relevant d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement officiel ou libre non-confessionnel.

§ 5. Si le pouvoir organisateur démontre l'impossibilité de pouvoir confier à un membre de son personnel technique l'exercice temporaire d'une fonction de promotion, il peut faire appel à un membre du personnel technique relevant d'un autre pouvoir organisateur officiel subventionné.

§ 6. Une désignation temporaire dans un emploi de promotion prend fin soit de commun accord, soit par décision du pouvoir organisateur ou par application de l'article 17, alinéa 1<sup>er</sup>. Toutefois, la fin de l'année scolaire ou de l'exercice est sans incidence sur la désignation temporaire dans un emploi de fonction de promotion.

**Art. 40.** Toute désignation à titre temporaire dans un emploi de promotion est établie par écrit en reprenant les mentions de l'article 16, à l'exception du 7°.

**Art. 41.** En cas d'absence de candidat remplissant les conditions d'accès à une fonction de promotion, le pouvoir organisateur peut différer la nomination jusqu'à ce qu'un candidat remplisse les conditions exigées.

En cas d'application de l'article 39, § 3, l'agent sera réputé remplir la condition exigée à l'article 38, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, à l'expiration de la période de six années.

CHAPITRE VI. — *Positions administratives**Section 1<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 42.** Les positions administratives dans lesquelles peuvent se trouver les membres du personnel sont :

- 1° l'activité de service;
- 2° la non-activité;
- 3° la disponibilité.

*Section 2. — Activité de service*

**Art. 43.** Un membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

**Art. 44.** Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf disposition formelle contraire.

Le membre du personnel obtient, aux conditions fixées par le Collège, des congés :

- 1° de vacances annuelles;
- 2° de circonstances et de convenances personnelles;
- 3° pour cause de maladie ou d'infirmité;
- 4° pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité;
- 5° pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;
- 6° pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix ainsi que des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;
- 7° pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel ou dans un cabinet d'un Secrétaire d'Etat;
- 8° pour activité syndicale;
- 9° pour siéger comme membre de la Commission ou d'un des jurys visés aux articles 9 et 11 des lois coordonnées sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires;
- 10° pour accomplir des missions pédagogiques, scientifiques et autres;
- 11° pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles;
- 12° pour l'interruption de la carrière professionnelle;
- 13° parental et pour motifs impérieux d'ordre familial;
- 14° pour l'adoption, la tutelle;
- 15° de maternité.

*Section 3. — Non-activité*

**Art. 45.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

- 1° lorsqu'il accomplit en temps de paix, soit certaines prestations militaires, soit certains services à la protection civile, aux conditions fixées par l'assemblée de la Commission communautaire française;
- 2° lorsqu'il est frappé de la sanction de suspension disciplinaire;
- 3° lorsqu'il est frappé de la sanction de mise en non-activité disciplinaire;
- 4° lorsque, pour des raisons familiales, le membre du personnel est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée.

§ 2. Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement, sauf disposition formelle contraire. S'il se trouve en position de non-activité en raison de dispositions prévues au § 1<sup>er</sup>, 2° et 3°, il ne peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de promotion.

§ 3. Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de service entrant en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite.

*Section 4. — Mise en disponibilité*

**Art. 46.** § 1<sup>er</sup> Le membre du personnel peut être mis en disponibilité aux conditions fixées par le Collège :

- a) par défaut d'emploi;
- b) par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;
- c) pour mission spéciale;
- d) 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;
- e) pour convenances personnelles.

§ 2. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de service entrant en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite. Cette disposition ne s'applique pas aux membres du personnel mis en disponibilité pour mission spéciale.

§ 3. Des traitements d'attente 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.

§ 4. Tout membre du personnel en disponibilité reste à la disposition du Collège. Il peut, en cas de vacance d'emploi, être rappelé en activité de service.

Il est tenu d'occuper, dans les délais fixés par le Collège, l'emploi correspondant à sa fonction qui lui est assigné. Si, sans motif valable, il s'abstient d'occuper cet emploi, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.



CHAPITRE VII. — *Cessation définitive des fonctions*

**Art. 47.** Les membres du personnel désignés à titre temporaire et les membres du personnel nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis :

- 1° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :
  - a) sauf dérogation fixée par le Collège, être Belge ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne,
  - b) jouir des droits civils et politiques,
  - c) satisfaire aux lois sur la milice.
- 2° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 3° s'ils abandonnent leur emploi sans motif valable et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 4° s'ils se trouvent dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;
- 5° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;
- 6° si, rappelés en activité de service, ils refusent, sans motif valable, d'occuper l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;
- 7° s'ils n'ont pas été désignés ou nommés à titre définitif de façon régulière, dans ces deux cas, les membres du personnel gardent les droits acquis liés à leur situation régulière précédente;
- 8° en cas de nomination à titre définitif dans une autre fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nouvelle nomination, à concurrence d'une fonction complète.

**Art. 48.** Pour les membres du personnel nommés à titre définitif, entraînent également la cessation définitive des fonctions :

- 1° la démission volontaire;
- 2° la mise à la retraite pour limite d'âge ou pour inaptitude physique;
- 3° les peines disciplinaires de démission d'office et de révocation.

En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été autorisé ou après un préavis de quinze jours.

CHAPITRE VIII. — *De la suspension préventive : Mesure administrative*

**Art. 49.** § 1<sup>er</sup> 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 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.

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

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

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 3. 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.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un délégué d'une organisation syndicale représentative en vertu 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 relevant de ces autorités, ou par un défenseur, en service ou à la retraite, choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné ou, pour les membres du personnel technique des CPMS, parmi les membres du personnel technique des CPMS officiels subventionnés.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant n'ont pas été entendus, le pouvoir organisateur communique à l'agent sa décision par lettre recommandée à la poste.

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.

§ 4. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 3, 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'enseignement ou du CPMS, que le membre du personnel ne soit plus présent à l'institution.

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'institution pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 3 du présent article.

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de l'activité de service.

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

- 1° quarante-cinq jours calendrier après la date prévue pour l'audition visée à l'article 58 si dans ce délai, le pouvoir organisateur n'a pas notifié au membre du personnel la décision visée à l'article 53, § 2;
- 2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 53, § 2, si cette décision est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;
- 3° 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<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 6. 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.

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. 50.** Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

#### CHAPITRE IX. — Régime disciplinaire

**Art. 51.** La hiérarchie des peines disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés à titre définitif est la suivante :

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

Art. 52, § 1<sup>er</sup>. Les peines disciplinaires sont prononcées par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

§ 2. La décision d'infliger une peine disciplinaire est notifiée au membre du personnel qui peut, dans un délai de 20 jours à compter de la notification, exercer un recours auprès de la Chambre de recours.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans les cas de poursuites pénales, la Chambre de recours donne un avis motivé dans les soixante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel. Les congés scolaires sont suspensifs du délai.

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

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

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

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

§ 4. Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la Chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 2, la sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel en application de ce même paragraphe 2, sort ses effets le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, mentionne la date à laquelle la sanction disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

**Art. 52.** La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au minimum et trois au maximum.

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

**Art. 53.** La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

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

**Art. 54.** La durée de mise en disponibilité par mesure 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 peine, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement ou dans le CPMS.

**Art. 55.** 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. 56.** Aucune sanction ne peut être prononcée sans que le membre du personnel ait été, au préalable entendu ou interpellé.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un délégué d'une organisation syndicale représentative selon l'arrêté royal du 28 septembre 1984, portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats relevant de ces autorités, ou par un défenseur, en service ou retraité, choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné ou, pour les membres du personnel technique des CPMS, parmi les membres du personnel technique des CPMS officiels subventionnés.

**Art. 57.** Aucune peine ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

**Art. 58.** 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 53, § 3, ou le 3<sup>e</sup> jour ouvrable visé au § 4 du même article.

**Art. 59.** L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires, 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 peines disciplinaires.

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

**Art. 60.** La peine disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

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

Le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> commence à courir selon le cas, au prononcé de la sanction disciplinaire ou à l'expiration du délai visé à l'article 53, § 3.

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

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

#### CHAPITRE X. — *De la Chambre de recours*

**Art. 61.** Une Chambre de recours compétente pour les membres du personnel relevant du présent statut est constituée par le Collège. Celui-ci fixe sa composition et les règles relatives à son fonctionnement.

La Chambre de recours connaît des recours en matière disciplinaire, en cas de licenciement tel que visé à l'article 20 et en cas de rapport défavorable rédigé à l'encontre d'un membre du personnel.

#### CHAPITRE XI. — *Dispositions abrogatoire, transitoire et finales*

**Art. 62.** L'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 mai 2004 fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés est abrogé.

**Art. 63.** Par dérogation à l'article 62 du présent arrêté, l'arrêté du Collège du 9 juillet 1999 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire locale fonctionnant en qualité de chambre de recours habilitée à examiner des recours introduits par les membres du personnel temporaire visés à l'article 30, alinéa 2 du décret du 6 juin 1994 contre un rapport défavorable rédigé par le chef d'établissement ou le délégué pédagogique du pouvoir organisateur continue à s'appliquer en cas de rapport défavorable rédigé à l'encontre d'un membre du personnel visé par le présent arrêté et ce, jusqu'à l'adoption de l'arrêté du Collège constituant la Chambre de recours telle qu'instituée à l'article 62.

**Art. 64.** § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel, nommés à titre définitif et y assimilés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont censés être nommés à titre définitif au sens du présent arrêté, dans les attributions exercées au 31 août 2008.

§ 2. Les membres du personnel qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, occupent temporairement un emploi dans une fonction de recrutement, peuvent être nommés à titre définitif, à condition qu'à la date de la nomination, ils satisfassent aux conditions de l'article 25.

La nomination visée à l'alinéa précédent ne peut être accordée que dans un emploi vacant.

**Art. 65.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> septembre 2008.

**Art. 66.** Le Membre du Collège compétent pour l'Enseignement est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 28 mai 2009.

Pour le Collège :

Mme F. DUPUIS,  
Ministre, Membre du Collège chargée de l'Enseignement.

B. CEREXHE,  
Président du Collège.

## VERTALING

## MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2011 — 1368

[C — 2010/31025]

**28 MEI 2009. — Besluit 2008/695 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie tot vaststelling van het statuut van bepaalde categorieën personeelsleden van het door de Franse Gemeenschapscommissie ingerichte onderwijs, die noch onder de toepassing vallen van het decreet van 6 juni 1994 tot vaststelling van de rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs, noch onder die van het decreet van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra**

Het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur;

Gelet op Het decreet van de Franse Gemeenschapsraad van 6 juni 1994 tot vaststelling van de rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs;

Gelet op het decreet van de Franse Gemeenschapsraad van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra;

Gelet op het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 mei 2004 tot vaststelling van het statuut van bepaalde categorieën personeelsleden van het door de Franse Gemeenschap ingerichte onderwijs, die noch onder de toepassing vallen van het decreet van 6 juni 1994 tot vaststelling van de rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs, noch onder die van het decreet van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 30 juni 2008;

Gelet op het protocolakkoord nr. 2009/007 van het Sectorcomité XV van 20 maart 2009;

Op de voordracht van het Lid van het College, bevoegd voor Onderwijs,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

**Artikel 1.** Met uitzondering van het hoger kunstonderwijs is dit statuut van toepassing op de personeelsleden van de inrichtingen van het gewoon en buitengewoon onderwijs, het kleuter-, lager, secundair en hoger niet-universitair onderwijs met volledig leerplan en het onderwijs voor sociale promotie van de Franse Gemeenschapscommissie, de internaten en de PMS-centra van de Franse Gemeenschapscommissie, die hetzij een betrekking bekleden bepaald door de omkaderingsnormen die van toepassing zijn buiten de gesubsidieerde betrekkingen, hetzij een bijkomende betrekking die tot een van de volgende categorieën behoort :

- a) bestuurs- en onderwijzend personeel;
- b) opvoedend hulppersoneel;
- c) paramedisch, sociaal en psychologisch personeel;
- d) het technisch personeel van de PMS-centra;
- e) het personeel van de pedagogische inspectie van de Franse Gemeenschapscommissie;
- f) bemiddelaars;
- g) sportinstructeurs;
- h) verantwoordelijke van het praktijkrestaurant van het CERIA (free-flow).

Het is niet van toepassing op de leermeesters en leraars godsdienst.

Het is evenmin van toepassing op het personeel van de dienst voor gezondheidspromotie op school.

**Art. 2.** De bekwaamheidsbewijzen bedoeld in het huidige statuut worden gedefinieerd met verwijzing naar het koninklijk besluit van 22 april 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaal onderwijs van de Staat alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en het koninklijk besluit van 30 juli 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in de gesubsidieerde inrichtingen voor secundair technisch en beroepsonderwijs met volledig leerplan en voor sociale promotie. Deze bekwaamheidsbewijzen kunnen diploma's, getuigschriften, brevetten, attesten, jaren nuttige ervaring of een wetenschappelijke, artistieke of beroepsbekendheid zijn.

**Art. 3.** De nuttige ervaring omvat de diensten in het onderwijs, in een PMS-centrum voor de leden van het technisch personeel van de PMS-centra of in een andere dienst van de privé- of overheidssector. De uitoefening van een bedrijvigheid als zelfstandige wordt eveneens in aanmerking genomen. De nuttige ervaring wordt bewezen volgens de regels vastgesteld door het Lid van het College belast met Onderwijs.

**Art. 4.** Voor de toepassing van dit statuut :

- 1° verstaat men onder "openstaande betrekking", de betrekking, opgericht door de inrichtende macht overeenkomstig de omkaderingsnormen die van toepassing zijn buiten de gesubsidieerde betrekkingen, die niet toegewezen is aan een vastbenoemd personeelslid, zoals bedoeld in dit statuut;
- 2° verstaat men onder "bijkomende betrekking", de betrekking, voorlopig opgericht door de inrichtende macht om het hoofd te kunnen bieden aan bijzondere noden en waarin niet voorzien wordt door de omkaderingsnormen die van toepassing zijn buiten de gesubsidieerde betrekkingen;
- 3° worden de door de in artikel 1 bedoelde personeelsleden uitgeoefende ambten ingedeeld in wervings-, selectie- of bevorderingsambten;

- 4° worden "hoofdambt" en "bijbetrekking" bepaald onder verwijzing naar het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs, het koninklijk besluit van 10 maart 1965 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der leergangen met beperkt leerplan afhankelijk van het Ministerie van Nationale Opvoeding en Cultuur en het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 25 oktober 1993 houdende bezoldigingsregeling van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulp personeel van het onderwijs voor sociale promotie van de Franse Gemeenschap;
- 5° worden de termijnen als volgt berekend :
- a) de dag die het vertrekpunt ervan vormt, wordt niet meegerekend;
  - b) de vervaldag wordt in de termijn meegerekend;
  - c) wanneer deze dag een zaterdag, een zondag, een wettelijke feestdag of een feestdag van of in de Franse Gemeenschap is, wordt de vervaldag tot de eerstvolgende werkdag uitgesteld;
- 6° verstaat men onder schooljaar, de periode die loopt van 1 september tot 30 juni, en onder dienstjaar, de periode die loopt van 1 september tot 31 augustus.

#### HOOFDSTUK II. — *Plichten*

**Art. 5.** De personeelsleden moeten in alle omstandigheden bestendig zorg dragen voor de belangen van het onderwijs en de PMS-centra van de Franse Gemeenschapscommissie.

**Art. 6.** Bij de uitoefening van hun ambt vervullen de personeelsleden persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen die hun door de wetten, decreten, besluiten en reglementen en door de aanstellingsakte worden opgelegd.

**Art. 7.** De personeelsleden zijn ertoe gehouden zich volkomen correct te gedragen in dienstverband alsmede in hun betrekkingen met de ouders van leerlingen en met alle personen buiten de dienst.

**Art. 8.** Zij moeten in de uitoefening van hun ambt de principes in acht nemen betreffende de neutraliteit van het onderwijs van de Franse Gemeenschapscommissie.

Zij mogen de leerlingen of studenten en hun ouders niet aan politieke, godsdienstige of filosofische propaganda of aan handelsreclame blootstellen.

**Art. 9.** De personeelsleden moeten, binnen de perken vastgesteld door de regeling en hun aanstellingsakte, de prestaties verstrekken die nodig zijn voor de goede gang van de inrichtingen waar zij hun ambt uitoefenen.

Zij mogen de uitoefening van hun ambt niet zonder voorafgaande machtiging van de inrichtende macht of van de tegenwoordiger ervan onderbreken.

**Art. 10.** De personeelsleden mogen de feiten waarvan zij kennis hebben gekregen op grond van hun ambt en die een geheim karakter hebben, niet onthullen. De leden van het technisch personeel van de PMS-centra zijn door het beroepsgeheim gebonden.

**Art. 11.** De personeelsleden mogen noch rechtstreeks noch door een tussenpersoon, zelfs buiten hun functie maar op grond hiervan, giften, geschenken, gunsten of welk voordeel ook vragen, eisen of verkrijgen.

**Art. 12.** Zij mogen geen werkzaamheid uitoefenen die in strijd is met de Grondwet en de wetten van het Belgisch volk of die de vernietiging van 's Lands onafhankelijkheid nastreeft of de landsverdediging of de uitvoering van de verbintenissen van België ter bevordering van zijn veiligheid, in het gedrang brengt. Zij mogen geen lid worden van, noch hun medewerking verlenen aan een beweging, groepering, organisatie of vereniging met een gelijkaardig doel.

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

#### HOOFDSTUK III. — *Werving*

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

**Art. 13.** De wervingsambten mogen door de tijdelijk aangestelde of vastbenoemde personeelsleden worden uitgeoefend.

**Art. 14.** Bij zijn eerste aanstelling in het onderwijs of een PMS-centrum legt het personeelslid de eed af voor het Collegelid belast met Onderwijs of zijn afgevaardigde, overeenkomstig de door de Regering vastgestelde regels ter uitvoering van artikel 28, 5°, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving.

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

**Art. 15.** Niemand mag tijdelijk door de inrichtende macht in een wervingsambt worden aangesteld indien hij op het ogenblik van de aanstelling de volgende voorwaarden niet vervult :

- 1° behoudens door de Regering vastgestelde afwijking, Belg zijn of onderdaan zijn van een andere lid-staat van de Europese Unie;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° houder zijn van een in artikel 2 bepaald bekwaamheidsbewijs;
- 4° bij de indiensttreding een medisch getuigschrift overleggen dat niet langer dan zes maanden tevoren werd afgegeven en waaruit blijkt dat de kandidaat in een zodanige gezondheidstoestand verkeert dat hij de gezondheid van de leerlingen, noch die van de andere personeelsleden in gevaar kan brengen;
- 5° behoudens door het College vastgestelde afwijking in regel zijn met de wets- en reglementsbevestigingen betreffende de taalregeling;
- 6° van onberispelijk gedrag zijn;
- 7° voldaan hebben aan de dienstplichtwetten;
- 8° voor de toepassing van dit artikel, wordt het getuigschrift van bekwaamheid voor het onderwijs uitgereikt door een middelbare technische normaalleergang (hoger pedagogisch onderwijs van het korte type en de sociale promotie) gelijkgesteld aan een pedagogisch bekwaamheidsgetuigschrift ingericht door de Staat;

- 9° in afwijking van bovengenoemd punt 3° van dit artikel, wordt beschouwd als vereiste kwalificatie voor de wervingsambten van het opvoedend hulppersoneel, hetzij het getuigschrift van gespecialiseerd opvoeder uitgereikt door het Instituut Jean-Pierre Lallemand, hetzij het pedagogisch bekwaamheidsgetuigschrift, hetzij het bekwaamheidsgetuigschrift onderwijs uitgereikt door een middelbare technische normaalleergang;
- 10° voor de toepassing van de punten 8° en 9°, worden tevens in overweging genomen, de pedagogische bekwaamheidsgetuigschriften uitgereikt door een technische normaalleergang, categorie D, ter voorbereiding op het geven van technische of praktische leergangen (met inbegrip van technologie), op voorwaarde niettemin dat deze studies minstens 310 leergangen van het studiejaar inhielden;
- 11° voor de toepassing van punt 3° van dit artikel, worden de bekwaamheidsbewijzen die toereikend worden geacht voor de betrekking van opzichter-opvoeder erkend voor de betrekking van opzichter-opvoeder van een internaat.

**Art. 16.** Iedere aanstelling in een wervingsambt is het voorwerp van een geschrift waarin minstens wordt vermeld :

- 1° de identiteit van de inrichtende macht;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° het uit te oefenen ambt, de instelling of de instellingen waar ze wordt uitgeoefend alsook de kenmerken en omvang van de opdracht;
- 4° indien de betrekking vacant is of niet en, in dit laatste geval, de naam van de titularis van deze betrekking en, desgevallend, deze van zijn tijdelijke plaatsvervanger;
- 5° desgevallend, de bijkomende verplichtingen zoals bedoeld in artikel 6;
- 6° de datum van indiensttreding;
- 7° de datum waarop de aanstelling ten einde loopt. Deze datum komt uiterlijk overeen met het einde van het lopend schooljaar.

Op het ogenblik van de aanstelling geeft de inrichtende macht aan het tijdelijk lid een geschreven akte waarin de in het eerste lid bedoelde vermeldingen staan opgenomen.

Bij ontstentenis van geschrift wordt het tijdelijk personeelslid geacht te zijn aangesteld in het ambt, de instelling(en), de opdracht en de betrekking die het daadwerkelijk uitoefent.

**Art. 17.** Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt loopt automatisch ten einde voor de volledige of de gedeeltelijke opdracht :

- 1° op het ogenblik van de terugkeer van de titularis of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;
- 2° op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt verleend aan een ander personeelslid, namelijk :
  - a) door de toepassing van de reglementering betreffende de terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking en van reffectatie;
  - b) door de toepassing van artikel 22;
  - c) door vaste benoeming;
  - d) door de toekenning van de definitief vacant geworden betrekking aan een prioritair tijdelijk lid;
- 3° na de termijn vermeld in de aanstellingsakte en uiterlijk op het einde van het schooljaar of, voor de leden van het technisch personeel van de PMS-centra, op het einde van het dienstjaar tijdens welk de aanstelling geschiedde;
- 4° op het moment van de ontvangst van het advies van de administratieve gezondheidsdienst waarbij het tijdelijk personeelslid definitief ongeschikt wordt verklaard.

Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt loopt tevens ten einde voor de volledige of de gedeeltelijke opdracht, hetzij mits een opzeg gegeven overeenkomstig de artikelen 20, 21 en 22, hetzij in onderling overleg, hetzij met toepassing van artikel 20, § 2.

**Art. 18.** Op het einde van iedere activiteitsperiode, overhandigt de inrichtende macht aan het tijdelijk personeelslid een attest met vermelding van de gepresteerde diensten per uitgeoefend ambt, met de begin- en einddata, en de aard van het ambt en de bezettingsgraad van de betrekking.

**Art. 19.** § 1. Voor iedere aanstelling in de hoedanigheid van tijdelijk personeelslid, in een ambt waarvoor een vacature mogelijk is en waarvoor hij een bekwaamheidsbewijs bezit bedoeld in artikel 2, is prioritair en wordt opgenomen in een rangschikking, het personeelslid dat driehonderd zestig dagen dienst daadwerkelijk gepresteerd heeft in een ambt van de betrokken categorie als hoofdamt en gespreid over twee schooljaren of minstens twee dienstjaren en verworven tijdens de vijf jongste schooljaren of de vijf jongste dienstjaren.

De aanstellingen gebeuren in naleving van de rangschikking.

Deze laatste wordt opgemaakt op grond van het aantal dagen dienstanciënniteit, berekend overeenkomstig artikel 27.

§ 2. De inrichtende macht dient aan de personeelsleden elke gesubsidieerde betrekking te bieden van dezelfde betrekking, voor zover zij houder zijn van een bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 2 van het decreet van 6 juni 1994 tot vaststelling van de rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs en dat zij bij de uitoefening van hun betrekking een anciënniteit hebben verworven die gelijkaardig is met die van de in § 1 bedoelde prioritaire personeelsleden, en dit na uitputting van de lijst van prioritaire tijdelijke personeelsleden op wie het statuut van het gesubsidieerd personeel van het officieel gesubsidieerd onderwijs van toepassing is en overeenkomstig de nadere regels vastgelegd door het Basisoverlegcomité.

§ 2bis. De inrichtende macht dient aan de personeelsleden elke gesubsidieerde betrekking van dezelfde betrekking aan te bieden, voor zover zij houder zijn van het in artikel 2 van het decreet van 31 januari tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra bedoelde bekwaamheidsbewijs en dat ze bij de uitoefening van hun betrekking een gelijkaardige anciënniteit hebben verworven aan die van de in § 1 bedoelde prioritaire personeelsleden en dit na uitputting van de lijst van prioritaire tijdelijke personeelsleden op wie het statuut van het gesubsidieerd personeel van het officieel gesubsidieerde onderwijs van toepassing is en overeenkomstig de nadere regels vastgelegd door het Basisoverlegcomité.

§ 3. Elk ontslag dat gehandhaafd wordt na uitputting van eventuele beroepsprocedures brengt het verbod mee om het ontslagen personeelslid opnieuw aan te werven voor een functie waarop dit statuut betrekking heeft.

§ 4. De in § 1 en § 2, eerste lid, bedoelde voorrang geldt voor de betrekkingen waarvoor een vacature mogelijk is en onder deze betrekkingen, voor alle vacante betrekkingen alsook voor niet vacante betrekkingen waarvan de houder of het lid van het technisch personeel dat hem tijdelijk vervangt, vervangen dient te worden voor een ononderbroken initiële termijn van minstens vijftien weken of minstens acht weken voor het gesubsidieerd technisch personeel van de PMS-centra.

§ 5. De in § 1, eerste lid en in § 2, eerste lid bedoelde kandidaten die wensen gebruik te maken van hun voorrangsrecht moeten, op straffe van uitsluiting voor het desbetreffende schooljaar of het desbetreffende dienstjaar, hun kandidatuur indienen via aangetekend schrijven, voor 31 mei.

In deze brief wordt het ambt vermeld waarop de kandidatuur betrekking heeft.

§ 6. De akte waarmee de kandidaat zijn voorrang laat gelden, is geldig voor het volgende schooljaar of het volgende dienstjaar. De kandidaat die de hem overeenkomstig de voorrangsregels aangeboden betrekking weigert, verliest zijn voorrang voor een betrekking in hetzelfde ambt tijdens het lopende schooljaar of dienstjaar, behalve indien hij motieven kan inroepen die door het Basisoverlegcomité worden toegestaan.

§ 7. De in § 1 bedoelde anciënniteit wordt berekend op de laatste dag van het school- of academiejaar of het dienstjaar overeenkomstig de nadere regels bepaald in artikel 27.

**Art. 20.** § 1<sup>er</sup>. De inrichtende macht kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is onder de volgende voorwaarden ontslaan :

1° het niet-prioritaire personeelslid kan ontslagen worden met een opzeggingstermijn van veertien dagen.

Dit ontslag wordt gemotiveerd, op straffe van nietigheid.

Vóór de kennisgeving van elke ontslagverlening, moet het personeelslid uitgenodigd worden om door de inrichtende macht te worden gehoord. De oproeping om gehoord te worden alsook de redenen waarom de inrichtende macht het personeelslid wenst te ontslaan, moeten hem ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden medegedeeld, ofwel bij een ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, ofwel door middel van een ter hand gesteld schrijven met ontvangstbewijs. Gedurende het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie overeenkomstig het koninklijk besluit van 28 september 1984, houdende uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of door een verdediger, in actieve dienst of op rust gesteld, die gekozen wordt onder de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs of, voor de leden van het technisch personeel van de PMS-centra, onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde officiële PMS-centra. De procedure wordt geldig voortgezet wanneer het behoorlijk opgeroepen personeelslid niet voor het verhoor verschijnt of er niet bij wordt vertegenwoordigd.

Het tijdelijk personeelslid dat zijn opzegging heeft gekregen, mag binnen de tien dagen na de betekening ervan tegen de beslissing tot afdanking beroep aantekenen bij de Raad van beroep.

De Raad van beroep brengt een advies uit aan het Lid van het College belast met Onderwijs binnen een maximale termijn van vijftientwintig dagen vanaf de datum van ontvangst van het beroep.

De beslissing wordt genomen door het Lid van het College belast met Onderwijs binnen de twintig dagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.

Het beroep heeft geen schortende werking.

2° Indien het lid prioritair tijdelijke is in de zin van artikel 19, § 1, wordt dezelfde procedure toegepast als deze bepaald in 1°, maar het advies van de Raad van beroep verbindt het Lid van het College belast met Onderwijs.

§ 2. De inrichtende macht mag elk personeelslid dat tijdelijk werd aangeworven zonder opzeggingstermijn ontslaan wegens zware fout.

Wordt beschouwd als zware fout, elke tekortkoming die elke beroepssamenwerking tussen het personeelslid en de inrichtende macht onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Vanaf het ogenblik dat de inrichtende macht kennis heeft van elementen die een zware tekortkoming kunnen uitmaken roept ze het personeelslid bij aangetekend schrijven op voor een verhoor dat ten vroegste vijf werkdagen en uiterlijk tien werkdagen na het opsturen van de oproepingsbrief moet plaatshebben.

Indien de inrichtende macht na het verhoor van oordeel is dat voldoende elementen van zware tekortkoming voorhanden zijn, kan ze binnen drie dagen na het verhoor de afdanking uitspreken.

De afdanking gaat gepaard met het bewijs van de werkelijkheid van de aangevoerde feiten.

Ze wordt aan de andere partij betekend hetzij door een exploit van een gerechtsdeurwaarder, hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde dag die op de datum van verzending volgt.

Tijdens het verhoor kan het personeelslid bijgestaan of vertegenwoordigd worden door een advocaat, door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbond, krachtens het koninklijk besluit van 28 september 1984, houdende uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, of door een verdediger, in actieve dienst of op rust gesteld, die gekozen wordt onder de personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs, of voor het technisch personeel van de PMS-centra, onder het technisch personeel van de gesubsidieerde officiële PMS-centra.

**Art. 21.** Het tijdelijk aangesteld personeelslid mag ontslag nemen. Indien dat ontslag niet aanvaard wordt door de inrichtende macht, dan wordt het genomen met een opzegging van acht dagen.

**Art. 22.** De beslissing tot afdanking wordt door de inrichtende macht aan het personeelslid betekend. Bij vrijwillige stopzetting deelt de tijdelijke aan de inrichtende macht mede dat hij beslist ontslag te nemen.

Zonder kennisgeving worden dergelijke beslissingen als nietig beschouwd.

Deze kennisgeving gebeurt door het overhandigen van een geschrift, door een ter post aangetekende brief of nog door een exploit van een gerechtsdeurwaarder.

De handtekening aangebracht door degene aan wie het geschreven document werd overhandigd, bewijst enkel dat hij de ontvangst van dit document bevestigt.

Indien de kennisgeving via een ter post aangetekende brief gebeurt, heeft deze uitwerking op de derde werkdag na de datum van verzending.

Het geschrift vermeldt de aanvangsdatum van de opzegging die niet vroeger mag beginnen dan de datum van de overhandiging, en de duur ervan, indien het om een aanvaard ontslag gaat, vermeldt het de datum vanaf welke het uitwerking heeft.

*Afdeling 3. — Definitieve benoeming en affectatie*

**Art. 23.** De inrichtende macht kan definitief benoemen in een openstaande betrekking van een wervingsambt.

**Art. 24.** De inrichtende macht kan een van haar personeelsleden ook een gewijzigde affectatie toekennen.

Die wijziging kan alleen gebeuren als het personeelslid definitief aangeworven is in de inrichtende macht in het ambt waartoe de vacante betrekking behoort.

De overgang van een inrichting naar de andere moet zonder onderbreking gebeuren.

De modaliteiten ervan worden voor het overige vastgesteld door het Basisoverlegcomité.

**Art. 25.** Onverminderd de voorwaarden tot benoeming, van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type mag niemand definitief worden benoemd indien hij op het ogenblik van de benoeming niet aan de volgende bepalingen voldoet :

- 1° behalve afwijking toegestaan door de Regering, Belg zijn of onderdaan van een andere lid-Staat van de Europese Unie;
- 2° van onberispelijk gedrag zijn;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 4° aan de dienstplichtwetten voldoen;
- 5° houder zijn van een bij artikel 2 bepaald bekwaamheidsbewijs dat hem zonder duurbepanking toegang verleent tot de uitoefening van het ambt in vast verband;
- 6° de lichamelijke geschiktheid bezitten die door de Regering van de Franse Gemeenschap vastgesteld werd voor de benoeming in vaste dienst van personeelsleden in het Gemeenschapsonderwijs;
- 7° aan de wets- en reglementsbevestigingen in verband met de taalwetten voldoen;
- 8° als prioritair gerangschikt zijn op de wijze bedoeld in artikel 19, § 1, lid 1;
- 9° een anciënniteit tellen van minstens zeshonderd dagen dienst waarvan tweehonderd veertig in het betrokken ambt. De 600 dagen anciënniteit verworven in dienst van de inrichtende macht moeten over minstens drie schooljaren gespreid zijn of over minstens drie dienstjaren voor de leden van het technisch personeel van de PMS-centra;
- 10° zich volgens de door de oproep tot de kandidaten vastgestelde vorm en termijn kandidaat gesteld hebben;
- 11° na de sub 9° bedoelde periode een gunstig verslag gekregen hebben van een inrichtingshoofd of van de pedagogische inspectie van de Franse Gemeenschapscommissie. Wat de leden van het technisch personeel van de PMS-centra aangaat, is enkel de directie van het PMS-centrum bevoegd voor het opstellen van genoemd verslag;
- 12° de leeftijdsgrens van 55 jaar niet overschreden hebben, behoudens door het College toegestane vrijstelling.

In voorkomend geval kan de in lid 1, 12°, bepaalde leeftijdsgrens worden verhoogd met het aantal jaren die de betrokkene kan doen gelden voor zijn aanspraak op een pensioen ten laste van de Schatkist.

De kandidaat voor een vaste benoeming wordt geacht te voldoen aan de vereiste sub lid 1, 11°, zolang het inrichtingshoofd of de pedagogische inspectie van de Franse Gemeenschapscommissie of, wat de leden van het technisch personeel van de PMS-centra aangaat, de directie van het PMS-centrum over hem geen ongunstig verslag heeft uitgebracht.

Het verslag wordt ter ondertekening aan de betrokkene voorgelegd.

Tegen een ongunstig verslag kan de betrokkene beroep instellen bij de Raad van beroep.

Het in een betrekking vast benoemd personeelslid moet ze als hoofdambt bekleden.

**Art. 26.** De inrichtende macht doet jaarlijks in de maand mei een beroep op de kandidaten voor een definitieve benoeming.

De te begeven vacante betrekkingen worden vastgesteld op grond van de toestand op 15 april die aan de oproep tot de kandidaten voorafgaat, voorzover deze betrekkingen nog op 1 oktober daaropvolgend vacant blijven.

Het advies met de rangschikking van de tijdelijken, het te begeven ambt, de omvang van de prestaties van de aangeboden betrekkingen, de van de kandidaten vereiste voorwaarden, alsmede de vorm en de termijn waarin de kandidaturen moeten worden ingediend, wordt meegedeeld aan alle tijdelijke personeelsleden van de inrichtende macht die in de rangschikking van de prioritaireren, bedoeld in de artikelen 19, § 1, en 25, voorkomen.

De benoemingen in vast verband hebben uiterlijk op 1 november uitwerking, uitsluitend in de betrekkingen bedoeld in lid 2 die op 1 oktober van het lopende schooljaar of dienstjaar nog vacant waren.

De verplichting om te benoemen geldt voor de inrichtende macht enkel als het personeelslid zich kandidaat gesteld heeft en aan de bij dit statuut gestelde voorwaarden voldoet.

De volgorde waarin de inrichtende macht overgaat tot vaste benoemingen wordt bepaald door de anciënniteit van de kandidaten berekend overeenkomstig artikel 27.

**Art. 27.** Voor de berekening van de anciënniteit, bedoeld in deze afdeling, worden enkel in aanmerking genomen de op het einde van het lopende school- of academiejaar of dienstjaar gesubsidieerde diensten, bij de inrichtende macht verstrekt in een hoofdambt, in eenzelfde categorie voorzover de kandidaat het bekwaamheidsbewijs voor dit ambt bezit zoals bepaald in artikel 2.

Het aantal dagen verworven in de hoedanigheid van tijdelijke in een ambt met volledige prestaties omvat alle dagen van het begin tot het einde van de periode van ononderbroken werkzaamheid.



In afwijking van lid 1 omvat deze werkzaamheidsperiode ook het ontspanningsverlof, winter- en lentevakantie, het kraamverlof, het onthaalverlof met het oog op de adoptie en de pleegvoogdij, en de uitzonderlijke verloven respectievelijk bepaald in de artikelen 5 en 5bis van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen bij toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het personeel van het rijksonderwijs en van de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 14 januari 1979 betreffende het omstandigheidsverlof toegekend aan sommige tijdelijke personeelsleden van rijksonderwijsinrichtingen.

Bij verandering van ambt worden de dagen gepresteerd als vastbenoemde in een ambt met volledige prestaties geteld van het begin tot het einde van een ononderbroken periode van actieve dienst, met inbegrip van de kerst- en paasvakantie, het bevallings-, opvang- en omstandigheidsverlof, zoals bedoeld in vorig lid.

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

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

Het aantal dagen verworven in twee of meer ambten met volledige of onvolledige prestaties, tegelijkertijd uitgeoefend, kan het aantal dagen verworven in een ambt met volledige prestaties, gedurende dezelfde periode, nooit overschrijden.

De duur van de diensten gepresteerd door het personeelslid belooft nooit meer dan driehonderd dagen per schooljaar, zijnde één jaar anciënniteit.

De duur van de diensten gepresteerd door het lid van het technisch personeel van de PMS-centra belooft nooit meer dan driehonderd zestig dagen per dienstjaar, zijnde één jaar anciënniteit.

#### HOOFDSTUK IV. — *Selectieambten*

**Art. 28.** De inrichtende macht kan in vast verband in een vacante betrekking van een selectieambt benoemen, behalve indien ze deze betrekking reeds toegewezen heeft ingevolge een wijziging van affectatie, overeenkomstig de bij artikel 29 bepaalde voorwaarden.

**Art. 29.** Indien de inrichtende macht een vacante betrekking te begeben heeft, kan aan een personeelslid een gewijzigde affectatie toegekend worden als het lid titularis is van het selectieambt waarop de vacante betrekking betrekking heeft. De wijziging van affectatie kan enkel gebeuren overeenkomstig artikel 24.

**Art. 30.** Niemand kan benoemd worden in een selectieambt indien hij op het ogenblik van de benoeming niet aan volgende voorwaarden voldoet :

- 1° een dienstanciënniteit van ten minste zes jaar hebben bij de inrichtende macht, in een van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten van de betrokken categorie, berekend overeenkomstig artikel 27;
- 2° in een van die ambten vast benoemd zijn sinds ten minste twee jaar;
- 3° een ambt met volledige prestaties uitoefenen in het door de inrichtende macht georganiseerde onderwijs;
- 4° houder zijn van een in artikel 2 bedoeld bekwaamheidsbewijs voor het wervingsambt dat tot hetzelfde onderwijsniveau en dezelfde categorie behoort als het te begeben selectieambt;
- 5° gevolg geven aan een oproep, waarvan het Basisoverlegcomité de vorm bepaalt;
- 6° vooraf een specifieke opleiding gevolgd hebben, die door de inrichtende macht bepaald is en gestaafd wordt door een attest van welslagen.

**Art. 31.** De benoeming in een selectieambt kan slechts gebeuren indien de betrekking als hoofdambt bekleed wordt.

**Art. 32.** § 1. Een selectieambt kan in volgende gevallen tijdelijk toegewezen worden :

- 1° indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;
- 2° in afwachting van een benoeming in vast verband.

Tijdens deze periode blijft het personeelslid titularis van de betrekking waarin hij in vast verband benoemd is.

In het geval bedoeld in lid 1, 2°, en uiterlijk tegen het einde van de periode van twee jaar lopende vanaf de datum waarop hij aangesteld werd, wordt het personeelslid in vast verband benoemd in het selectieambt indien hij op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 30 voldoet en indien de inrichtende macht hem ervan niet heeft ontlast.

§ 2. Het tijdelijk in een selectieambt aangeworven personeelslid moet aan de in artikel 30, lid 1, vastgestelde voorwaarden voldoen. Voor elke aanstelling voor een aanvankelijk voorziene duur van ten hoogste vijftien weken gelden de in artikel 30, lid 1, 5° en 6°, bedoelde voorwaarden niet.

§ 3. De inrichtende macht die de betrekking niet volgens § 2 kan toewijzen, kan het selectieambt toevertrouwen aan een tijdelijk personeelslid dat houder is van het nodige bekwaamheidsbewijs.

§ 4. De tijdelijke aanwerving in een selectieambt wordt beëindigd voor het geheel of voor een deel van de opdracht, hetzij in onderling overleg, hetzij bij beslissing van de inrichtende macht of volgens de bepalingen van artikel 17, lid 1. Het einde van het schooljaar heeft echter geen invloed op de tijdelijke aanstelling in een selectieambt.

§ 5. Indien de inrichtende macht kan bewijzen dat het onmogelijk is een personeelslid tijdelijk met een selectieambt te belasten, kan een beroep worden gedaan op een personeelslid van een andere inrichtende macht van het officieel of vrij niet-confessioneel onderwijs.

**Art. 33.** Elke aanwerving in een selectieambt moet schriftelijk opgemaakt worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 16, behalve punt 7°.

**Art. 34.** Bij ontstentenis van een kandidaat die aan de voorwaarden voor toegang tot een selectieambt voldoet, kan de inrichtende macht de benoeming uitstellen tot een kandidaat aan de vereisten voldoet.

Bij toepassing van artikel 32, § 3, wordt hij geacht aan de in artikel 30, lid 1, 1° en 2°, gestelde vereiste te voldoen na verloop van zes jaar.

HOOFDSTUK V. — *Bevorderingsambten*

**Art. 35.** De inrichtende macht kan in een vacante betrekking van een bevorderingsambt in vast verband benoemen, behalve indien ze deze betrekking reeds toegewezen heeft door wijziging van affectatie, overeenkomstig de in artikel 36 bepaalde voorwaarden.

**Art. 36.** Indien de inrichtende macht een vacante betrekking te begeben heeft, kan een wijziging van affectatie aan een van haar personeelsleden toegestaan worden als het lid titularis is van het bevorderingsambt waartoe de vacante betrekking behoort. De wijziging van affectatie moet gebeuren onder de voorwaarden bepaald bij artikel 24.

**Art. 37.** De benoeming tot een bevorderingsambt kan slechts gebeuren indien de betrekking als hoofdambt wordt bekleed.

**Art. 38.** Niemand kan benoemd worden in een bevorderingsambt indien hij op het ogenblik van de benoeming niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° zes jaar dienstanciënniteit definitief verworven hebben bij de inrichtende macht, in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt van de betrokken categorie, berekend zoals bepaald in artikel 27;
- 2° een ambt uitoefenen dat een volledige opdracht in het onderwijs of, voor de leden van het technisch personeel van de PMS-centra, de PMS-centra van de inrichtende macht omvat;
- 3° houder zijn van een bij artikel 2 bedoeld bekwaamheidsbewijs voor het wervingsambt dat tot hetzelfde onderwijsniveau en dezelfde categorie behoort als het te begeben bevorderingsambt;
- 4° gevolg geven aan een oproep, waarvan het Basisoverlegcomité de vorm bepaalt;
- 5° vooraf een specifieke opleiding gevolgd hebben, die door de inrichtende macht bepaald is en gestaafd wordt door een attest van welslagen.

**Art. 39. § 1** Een bevorderingsambt kan tijdelijk toevertrouwd worden :

- 1° indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;
- 2° in afwachting van een benoeming in vast verband.

In die periode blijft het personeelslid titularis van de betrekking waarin hij vast benoemd is.

In het geval bedoeld in lid 1, 2°, en uiterlijk tegen het einde van een periode van twee jaar, wordt het personeelslid in vast verband benoemd in het bevorderingsambt indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 38 voldoet en indien de inrichtende macht het lid er niet van ontlast heeft.

§ 2. Het tijdelijk in een bevorderingsambt aangeworven personeelslid moet, onverminderd § 1, lid 2, aan de in artikel 38 vastgestelde voorwaarden voldoen.

Voor elke aanstelling voor ten hoogste vijftien weken gelden de in artikel 38, 4° en 5°, bedoelde voorwaarden niet.

§ 3. De inrichtende macht die de betrekking niet volgens § 2 kan toewijzen, kan het bevorderingsambt toevertrouwen aan een tijdelijk personeelslid, dat houder is van het nodige bekwaamheidsbewijs.

§ 4. Indien de inrichtende macht kan bewijzen dat het onmogelijk is een personeelslid tijdelijk met een bevorderingsambt te belasten, kan een beroep worden gedaan op een personeelslid van een andere inrichtende macht van het officieel of vrij niet-confessioneel onderwijs.

§ 5. Indien de inrichtende macht kan bewijzen dat het onmogelijk is een lid van het technisch personeel tijdelijk met een bevorderingsambt te belasten, kan een beroep worden gedaan op een lid van het technisch personeel van een andere officiële gesubsidieerde inrichtende macht.

§ 6. De tijdelijke aanwerving in een bevorderingsambt wordt beëindigd hetzij in onderling overleg, hetzij bij beslissing van de inrichtende macht of volgens de bepalingen van artikel 17, lid 1. Het einde van het schooljaar of van het dienstjaar heeft echter geen invloed op de tijdelijke aanstelling in een bevorderingsambt.

**Art. 40.** Elke tijdelijke aanwerving in een bevorderingsambt moet schriftelijk opgemaakt worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 16, behalve punt 7°.

**Art. 41.** Bij ontstentenis van een kandidaat die aan de voorwaarden voor toegang tot een bevorderingsambt voldoet, kan de inrichtende macht de benoeming uitstellen tot een kandidaat aan de vereisten voldoet.

Bij toepassing van artikel 39, § 3, wordt het personeelslid geacht aan de in artikel 38, lid 1, 1°, gestelde vereiste te voldoen na verloop van zes jaar.

HOOFDSTUK VI. — *Dienststanden**Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

**Art. 42.** Het personeelslid bevindt zich in een van de volgende dienststanden :

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

*Afdeling 2. — Dienstactiviteit*

**Art. 43.** Het personeelslid wordt steeds geacht in actieve dienst te zijn, behoudens formele bepaling die hem in een andere dienststand plaatst.

**Art. 44.** Het personeelslid in actieve dienst heeft recht op een wedde en op de verhoging van wedde, behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling.

Het personeelslid bekomt onder de door het College gestelde voorwaarden :

- 1° jaarlijks vakantieverlof;
- 2° omstandigheidsverlof en verlof wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 3° verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 4° verlof voor verminderde dienstprestaties in geval van ziekte of gebrekkigheid;
- 5° verlof voor verminderde dienstprestaties gemotiveerd door sociale of gezinsredenen;
- 6° verlof voor het vervullen van sommige militaire prestaties in vredestijd, van prestaties voor de civiele bescherming of van taken ten algemenen nutte bij toepassing van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden;
- 7° verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet of een kabinet van een staatssecretaris;
- 8° verlof voor vakbondsopdrachten;
- 9° verlof om te zetelen als lid van de Commissie of een van de jury's bedoeld in artikelen 9 en 11 van de gecoördineerde wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens;
- 10° verlof voor het vervullen van pedagogische, wetenschappelijke en andere opdrachten;
- 11° verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid;
- 12° verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 13° het ouderschapsverlof en het verlof om dwingende familiale redenen;
- 14° verlof met het oog op adoptie of pleegvoogdij;
- 15° bevallingsverlof.

*Afdeling 3. — Non-activiteit*

**Art. 45.** § 1. Een personeelslid bevindt zich in de stand non-activiteit :

- 1° wanneer het in vredestijd, hetzij sommige militaire prestaties, hetzij bepaalde diensten bij de civiele bescherming verricht, onder de door de vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie bepaalde voorwaarden;
- 2° wanneer schorsing bij tuchtmaatregel op hem wordt toegepast;
- 3° wanneer non-activiteitsstelling bij tuchtmaatregel op hem wordt toegepast;
- 4° wanneer het om gezinsredenen toelating heeft gekregen tijdens een langdurige periode afwezig te blijven.

§ 2. Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling, heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op wedde. Indien het zich in de stand non-activiteit bevindt ingevolge de bepalingen van § 1, 2° et 3°, kan het geen aanspraken op een benoeming in een bevorderingsambt.

§ 3. Niemand kan op non-activiteit gesteld of gehouden worden op het einde van de maand waarin hij de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt indien hij dertig jaar diensten telt die in aanmerking komen voor de vaststelling van het rustpensioen.

*Afdeling 4. — Terbeschikkingstelling*

**Art. 46.** § 1. Het personeelslid kan ter beschikking worden gesteld onder de door het College gestelde voorwaarden :

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

§ 2. Niemand kan ter beschikking gesteld of gehouden worden op het einde van de maand waarin hij de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt indien hij dertig jaar diensten telt die in aanmerking komen voor de vaststelling van het rustpensioen. Deze bepaling is niet van toepassing op de personeelsleden die ter beschikking werden gesteld wegens bijzondere opdracht.

§ 3. Een wachtgeld kan worden verleend 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.

§ 4. Elk ter beschikking gesteld personeelslid blijft ter beschikking van het College. Ingeval er een vacante betrekking is, kan het in actieve dienst worden teruggeroepen.

Het personeelslid moet, binnen de door het College gestelde termijn, de betrekking bekleden die overeenstemt met het ambt dat het wordt toegewezen. Indien het personeelslid zonder geldige reden weigert deze betrekking te bekleden, wordt het na een afwezigheid van tien werkdagen als ontslag nemend beschouwd.

HOOFDSTUK VII. — *Ambtsneerlegging*

**Art. 47.** De tijdelijke of in vast verband benoemde personeelsleden worden zonder opzegging van ambtswege uit hun ambt ontzet wanneer zij :

- 1° ophouden aan volgende voorwaarden te voldoen :
  - a) Belg zijn of onderdaan zijn van een lid-Staat van de Europese Unie, behalve afwijking toegestaan door de Regering;
  - b) de politieke en burgerlijke rechten genieten;
  - c) aan de dienstplichtwetten voldoen;
- 2° na een veroorloofde afwezigheid, zonder geldige reden nalaten hun dienst te hervatten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen afwezig blijven;
- 3° zonder geldige reden hun bezigheid verlaten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen afwezig blijven;
- 4° in de gevallen verkeren waar de toepassing van de burgerlijke en strafwetten de uitoefening van hun ambt belet;
- 5° in een toestand verkeren van bestendige arbeidsongeschiktheid, erkend overeenkomstig de wet of het reglement, die hen belet hun ambt op degelijke wijze uit te oefenen;
- 6° zonder geldige reden weigeren, nadat zij weder in dienst werden geroepen, de door de inrichtende macht toegewezen betrekking te bekleden;
- 7° niet regelmatig aangesteld of vast benoemd zijn, in welke gevallen zij de rechten behouden, verworven in hun vroegere regelmatige stand;
- 8° vast benoemd worden in een ander ambt, naar rata van de uren waarvoor zij die nieuwe benoeming krijgen, tot beloop van een volledige betrekking.

**Art. 48.** Voor de in vast verband benoemde personeelsleden neemt de uitoefening van hun ambt ook een einde :

- 1° door vrijwillig ontslag;
- 2° door oppensioenstelling wegens leeftijdsgrens of wegens arbeidsongeschiktheid;
- 3° door ontslag van ambtswege of afdanking.

Bij vrijwillig ontslag mag het personeelslid slechts zijn dienst verlaten wanneer hij daartoe gemachtigd is of na een opzeggingstermijn van veertien dagen.

HOOFDSTUK VIII. — *Preventieve schorsing : administratieve maatregel*

**Art. 49.** § 1 Als het belang van de dienst of van het onderwijs dat vereist, kan een procedure voor preventieve schorsing ingezet worden tegen een vastbenoemd personeelslid :

- 1° indien het strafrechtelijk wordt vervolgd;
- 2° zodra de inrichtende macht een tuchtprocedure tegen hem inzet.

§ 2. De bij dit hoofdstuk geregelde preventieve schorsing is een louter administratieve maatregel, geen straf.

Ze wordt door de inrichtende macht uitgesproken en met redenen omkleed. Ze verwijdert het personeelslid uit zijn ambt.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing behoudt het personeelslid de administratieve stand "dienstactiviteit".

§ 3. Vóór elke preventieve schorsingsmaatregel moet het personeelslid de gelegenheid gekregen hebben om door de inrichtende macht te worden gehoord.

Het personeelslid wordt in kennis gesteld van de oproeping voor het verhoor alsook van de redenen die de preventieve schorsing verantwoorden ten minste drie werkdagen vóór het verhoor, ofwel bij ter post aangetekend schrijven met bewijs van ontvangst met uitwerking drie werkdagen na de verzendingsdatum ofwel door de afgifte van hand tot hand met bewijs van ontvangst met uitwerking op de datum die op dit ontvangstbewijs vermeld staat.

Tijdens het verhoor, kan het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie krachtens het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of door een fungerende of gepensioneerde raadsman gekozen onder de personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs of, voor de leden van het technisch personeel van de PMS-centra, onder de leden van het technisch personeel van de officiële gesubsidieerde PMS-centra.

Binnen de drie werkdagen die volgen op de dag waarop het verhoor voorzien is en zelfs indien het personeelslid of zijn afgevaardigde niet gehoord zijn, geeft de inrichtende macht aan de ambtenaar bij een ter post aangetekend schrijven kennis van haar beslissing.

Indien deze beslissing concludeert tot de preventieve schorsing van het personeelslid, heeft zij uitwerking de derde werkdag die volgt op de datum waarop zij werd verzonden.

§ 4. In afwijking van lid 1 van § 3 kan het personeelslid uit zijn ambt onverwijld verwijderd worden wanneer het een ernstige tekortkoming heeft begaan waarbij het op heterdaad betrapt is of als de hem ten laste gelegde feiten zo ernstig zijn dat het in het belang van het onderwijs of het PMS-centrum wenselijk is dat het lid niet langer op de instelling aanwezig is.

Binnen de tien werkdagen die volgen op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd genomen, moet de inrichtende macht de procedure voor preventieve schorsing inzetten overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Bij gemis houdt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering op het einde van voornoemde termijn op en kan het personeelslid slechts opnieuw uit de instelling voor dezelfde ernstige tekortkoming of voor dezelfde feiten worden verwijderd mits naleving van de procedure voor preventieve schorsing, zoals inzonderheid in § 3 van dit artikel bepaald.

Het personeelslid dat onverwijld wordt verwijderd, behoudt de administratieve stand "dienstactiviteit".

§ 5. In het kader van een tuchtprocedure mag de preventieve schorsing niet langer dan één jaar duren en verstrijkt ze in elk geval :

- 1° vijfenveertig kalenderdagen na de datum bepaald voor het bij artikel 58 bedoelde verhoor indien de inrichtende macht binnen deze termijn het personeelslid geen kennis heeft gegeven van de bij artikel 53, § 2, bedoelde beslissing;
- 2° de derde werkdag die volgt op de kennisgeving aan het personeelslid van de bij artikel 53, § 2, bedoelde beslissing, indien deze beslissing de terechtwijzing, de blaam of de inhouding van wedde is;
- 3° de dag waarop de beslissing houdende de tuchtstraf uitwerking heeft.

In het kader van strafrechtelijke vervolgingen is de duur van de preventieve schorsing niet beperkt tot één jaar.

Wanneer een tuchtprocedure is ingezet of doorgezet na een gerechtelijke beslissing tot definitieve strafrechtelijke veroordeling, begint de in lid 1 bedoelde termijn van één jaar slechts te lopen vanaf de uitspraak van deze definitieve veroordeling.

§ 6. In het kader van een tuchtprocedure moet de inrichtende macht de preventieve schorsing om de drie maanden vanaf haar uitwerking schriftelijk bevestigen.

Deze bevestiging wordt aan betrokkene bij ter post aangetekend schrijven medegedeeld.

Bij gemis van bevestiging van de preventieve schorsing binnen de vereiste termijnen, kan het betrokken personeelslid zijn ambt weer opnemen na mededeling ervan, bij aangetekend schrijven, aan de inrichtende macht ten minste tien werkdagen voordat het zijn ambt weer opneemt.

Na ontvangst van die mededeling kan de inrichtende macht de handhaving van de preventieve schorsing bevestigen volgens de in lid 2 beschreven procedure.

**Art. 50.** Ieder preventief geschorst personeelslid behoudt het recht op zijn wedde.

#### HOOFDSTUK IX. — *Tuchtregeling*

**Art. 51.** De in vast verband benoemde personeelsleden kunnen een van de volgende tuchtstraffen oplopen, in stijgende volgorde :

- 1° terechtwijzing;
- 2° blaam;
- 3° inhouding op de wedde;
- 4° schorsing bij tuchtmaatregel;
- 5° terugzetting in rang;
- 6° terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;
- 7° ontslag van ambtswege;
- 8° afdanking.

**Art. 52.** § 1. De tuchtstraffen worden uitgesproken door de benoemingsoverheid.

§ 2. De beslissing een tuchtstraf uit te spreken wordt medegedeeld aan het personeelslid, dat binnen een termijn van twintig dagen te rekenen van die mededeling beroep kan instellen bij de Raad van beroep.

Het beroep schort de procedure op.

Behalve bij gerechtelijke vervolging brengt de Raad van beroep een gemotiveerd advies uit binnen de zestig dagen volgend op de ontvangst van het beroep ingediend door het personeelslid. De schoolvakanties schorten de termijn op.

§ 3. De overheid die bevoegd is om de straf uit te spreken, treft de definitieve beslissing binnen de maand na ontvangst van het advies.

De beslissing neemt, naar gelang van het geval, het gemotiveerd advies over van de Raad van beroep. Ze wordt zelf ook gemotiveerd als ze afwijkt van het advies of van de motivering ervan.

De overheid deelt, naar gelang van het geval, haar beslissing mee aan de Raad van beroep en aan de verzoeker.

Als ze zich niet tijdig uitsprekt, is de beslissing geacht met het advies overeen te stemmen.

§ 4. Indien het personeelslid geen beroep heeft ingesteld voor de Raad van beroep binnen de in paragraaf 2 bepaalde termijn, heeft de tuchtstraf waarvan aan het personeelslid met toepassing van dezelfde paragraaf 2 kennis werd gegeven, uitwerking op de derde werkdag die volgt op het einde van voormelde termijn.

De in paragraaf 2, lid 1, bedoelde kennisgeving vermeldt de datum waarop de tuchtstraf uitwerking heeft met toepassing van lid 1 van deze paragraaf.

**Art. 53.** De inhouding op de wedde wordt toegepast gedurende ten minste één maand en ten hoogste drie maanden.

Zij mag niet meer dan één vijfde van het brutobedrag van de activiteitswedde of wachtwedde bedragen.

**Art. 54.** De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar.

Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de helft van het brutobedrag van zijn activiteitswedde of wachtwedde.

**Art. 55.** De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar en niet meer dan vijf jaar duren.

Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet de eerste twee jaren een wachtwedde gelijk aan de helft van zijn activiteitswedde. Zonder laatstgenoemd bedrag te kunnen te boven gaan, wordt de wachtwedde nadien vastgesteld op het bedrag van het pensioen dat de betrokkene zou bekomen als hij voortijdig op rust gesteld werd.

Na de helft van de duur van zijn straf kan het personeelslid vragen opnieuw in het onderwijs of het PMS-centrum te worden opgenomen.

**Art. 56.** 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 voor maatschappelijke zekerheid van de werknemers.

**Art. 57.** Er mag geen strafmaatregel uitgesproken worden tenzij het personeelslid vooraf gehoord of ondervraagd werd.

Tijdens het verhoor kan het personeelslid bijgestaan of vertegenwoordigd worden door een advocaat, door een afgevaardigde van een representatieve vakvereniging, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, of door een fungerende of gepensioneerde raadsman gekozen onder de personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs of, voor de leden van het technisch personeel van de PMS-centra, onder de leden van het technisch personeel van de officiële gesubsidieerde PMS-centra.

**Art. 58.** Geen enkele straf kan uitwerking hebben tijdens de periode die het uitspreken ervan voorafgaat.

**Art. 59.** 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 53, § 3, of de derde werkdag bedoeld in § 4 van hetzelfde artikel.

**Art. 60.** De strafvoordering betreffende de feiten die het voorwerp zijn van een tuchtvoordering schorst 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 tuchtstraffen.

De overheid die in tuchtzaken bevoegd is, moet evenwel haar beoordeling laten afhangen van de materiële feiten, vastgesteld in de strafrechtelijke beslissing.

**Art. 61.** De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van ambtswege na :

- 1° één jaar voor de terechtwijzing en de blaam;
- 2° drie jaar voor de inhouding op de wedde;
- 3° vijf jaar voor de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 4° zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.

De termijnen bedoeld in lid 1 gaan, naar gelang van het geval, in op de datum van de beslissing in tuchtzaken of bij het verstrijken van de termijn bedoeld in artikel 53, § 3.

Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf heeft de doorhaling tot gevolg dat er geen rekening mag worden gehouden met de doorgehaalde tuchtstraf, onder meer voor het recht op een selectie- of bevorderingsambt.

De doorgehaalde tuchtstraf wordt in het dossier van het personeelslid geschrapt.

#### HOOFDSTUK X. — *Raden van beroep*

**Art. 62.** Een Raad van beroep bevoegd voor de personeelsleden die onder de toepassing van het huidige statuut vallen wordt samengesteld door het College. Dit College regelt de samenstelling en de regels met betrekking tot de werking van de raad.

De Raad van beroep behandelt beroepen inzake tuchtregeling, in geval van ontslag zoals bedoeld in artikel 20 en bij ongunstig verslag opgesteld ten opzichte van een personeelslid.

#### HOOFDSTUK XI. — *Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen*

**Art. 63.** Het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 mei 2004 tot vaststelling van het statuut van bepaalde categorieën personeelsleden van het door de Franse Gemeenschapscommissie ingerichte onderwijs, die noch onder de toepassing vallen van het decreet van 6 juni 1994 tot vaststelling van de rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs, noch onder die van het decreet van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra wordt opgeheven.

**Art. 64.** In afwijking van artikel 62 van het huidige besluit, blijft het besluit van het College van 9 juli 1999 ter goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de plaatselijke paritaire Commissie die functioneert in de hoedanigheid van raad van beroep en beroepen mag onderzoeken ingesteld door tijdelijke personeelsleden, bedoeld in artikel 30, lid 2 van het decreet van 6 juni 1994, tegen een ongunstig verslag opgesteld door het inrichtingshoofd of de pedagogisch afgevaardigde van de inrichtende macht, van toepassing in geval van een ongunstig verslag opgesteld ten opzichte van een personeelslid, bedoeld in het huidige besluit, en dit tot de invoering van het besluit van het College tot inplaatsstelling van de Raad van beroep zoals ingesteld bij artikel 62.

**Art. 65.** § 1 De vóór de inwerkingtreding van dit besluit vastbenoemde en met hen gelijkgestelde personeelsleden worden beschouwd als in vast verband benoemd, zoals bedoeld in dit besluit, in de toewijzingen uitgeoefend op 31 augustus 2008.

§ 2. De personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit besluit tijdelijk een vacante betrekking in een wervingsambt bekleden, kunnen in vast verband benoemd worden, mits zij op de benoemingsdatum voldoen aan de vereisten van artikel 25.

De in het vorige lid bedoelde benoeming geldt slechts voor een vacante betrekking.

**Art. 66.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 september 2008.

**Art. 67.** Het Lid van het College dat bevoegd is voor Onderwijs wordt belast met de uitvoering van dit besluit. Brussel, 28 mei 2009.

Voor het College :

Mevr. F. DUPUIS,  
Minister, Lid van het College bevoegd voor Onderwijs.

B. CEREXHE,  
Voorzitter van het College.