

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2014/31407]

27 MAART 2014. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, artikel 40, § 1, gewijzigd bij de speciale wet van 16 juli 1993;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 februari 2003 tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op het advies van de inspecteur van financiën, gegeven op 26 juni 2013;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting gegeven op 27 maart 2014;

Gelet op het protocol nr. 2013/13 van Sector XV van 18 december 2013;

Gelet op het advies nr. 54.920/2 van de Raad van State, gegeven op 5 maart 2014 in uitvoering van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Minister van Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de bij arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in dienst genomen personen, overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In afwijking van de alinea 1, is dit besluit niet van toepassing op de personen die in dienst zijn onder een arbeidsovereenkomst in het kader van de toekenning van een mandaatbetrekking overeenkomstig boek IV van het besluit van 27 maart 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, hierna 'het statuut' genaamd.

Art. 2. Bij arbeidsovereenkomst kunnen personen in dienst worden genomen uitsluitend om :

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

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

3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen.

4° in het kader van de toekenning van mandaatbetrekkingen overeenkomstig boek IV van het statuut, om te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken.

5° een vacante betrekking in te vullen, die niet kon worden ingevuld door benoeming noch door bevordering na het organiseren van de selectieprocedure met toepassing van artikel 82, § 2 van het statuut.

Art. 3. § 1. Elke arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.

§ 2. In de arbeidsovereenkomst wordt de plaats vermeld waar de werkzaamheden worden verricht.

Elke wijziging van de plaats van tewerkstelling geeft aanleiding tot een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2014/31407]

27 MARS 2014. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, l'article 40, § 1^{er}, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 février 2003 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région Bruxelles-Capitale;

Vu l'avis de l'inspecteur des finances donné le 26 juin 2013;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 27 mars 2014;

Vu le protocole du comité de secteur XV n° 2013/13 du 18 décembre 2013;

Vu l'avis n° 54.920/2 du Conseil d'Etat, donné le 5 mars 2014 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions générales*

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux personnes engagées par contrat de travail au ministère de la Région de Bruxelles-Capitale conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En dérogation à l'alinéa 1^{er}, le présent arrêté ne s'applique pas aux personnes engagées sous contrat de travail dans le cadre de l'attribution d'un emploi de mandat conformément au livre IV de l'arrêté du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, nommé ci-après 'le statut'.

Art. 2. Des personnes peuvent être engagées sous contrat de travail aux fins exclusives de :

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

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

3° accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.

4° pourvoir, dans le cadre de l'attribution d'emplois de mandats en vertu du livre IV du statut, à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter.

5° remplir un emploi devenu vacant, qui n'a pu être pourvu par nomination ou de promotion après avoir organisé une procédure de sélection, en application de l'article 82, § 2 du statut.

Art. 3. § 1^{er}. Chaque contrat de travail est conclu par écrit.

§ 2. Le lieu de travail est mentionné dans le contrat.

Tout changement du lieu de travail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

§ 3. Indien de functie dit vereist, wordt in de arbeidsovereenkomst een beding opgenomen in verband met de afstand van alle patrimoniale auteursrechten met betrekking tot de huidige en toekomstige werken die het contractuele personeelslid verwezenlijkt tijdens de uitoefening van zijn functie.

§ 4. De arbeidsovereenkomsten worden door de secretaris-generaal of zijn gemachtigde ondertekend.

Art. 4. De rechten en plichten bepaald in de artikelen 4 tot en met 13 van het statuut zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK II. — *Indienstneming*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 5. Om bij arbeidsovereenkomst in dienst te worden genomen is het vereist om aan volgende voorwaarden te voldoen :

1° de burgerlijke en politieke rechten niet ontnomen zijn;

2° de medische geschiktheid bezitten om de functie uit te oefenen, indien de aard van de functie dit vereist;

3° houder zijn van een diploma of getuigschrift dat overeenstemt met het niveau van de te verlenen graad onder dezelfde voorwaarden als die welke van toepassing zijn voor de ambtenaren krachtens het statuut;

4° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de vereisten aangaande de te verlenen betrekking.

5° over een professionele ervaring beschikken van drie jaar voor een functie van rang 2 en zes jaar voor een functie van rang 3. Deze ervaring dient equivalent te zijn aan het niveau van de vacante functie.

Art. 6. De in artikel 2, 1° en 2° bedoelde contractuele personeelsleden worden in dienst genomen in een graad van rang 1.

Art. 7. De contractuele personeelsleden die een vervangingsopdracht vervullen treden in dienst voor een periode die niet langer mag zijn dan de duur van de vervanging.

Art. 8. De bijkomende en specifieke opdrachten stemmen overeen met de betrekkingen uitgeoefend door :

1° de personeelsleden die met de schoonmaak of de bediening in de cafetaria zijn belast (rang E1);

2° de ploegbazen van de onder 1° bedoelde personeelsleden (rang E2);

3° de personeelsleden die met het onthaal zijn belast (rang C1);

4° de verpleegkundigen (rang B1);

5° de taxicontracteurs (rang B1);

6° de handelsprospectoren (rang B1);

7° de economische en handelsattachés (rang A1);

8° de experts invest – buitenlandshandel (rang A3);

9° de gewestelijke inspecteurs (rang A2);

10° Directeur(s) van de gewestelijke inspectie (rang A3);

11° experts in financiële controle/audit (rang A2);

12° juridisch experts in financiële aangelegenheden (rang A2);

13° expert(s) van hoog niveau - front office voor het schuldagentschap (rang A2);

14° directeur(s) – front office voor het schuldagentschap (rang A3).

Afdeling 2. — Bevoegde overheden

Art. 9. § 1. Enkel de niet-ingevulde functies voorzien in het personeelsplan zoals bedoeld in artikel 17 van het statuut kunnen het voorwerp uitmaken van een contractuele indienstneming.

§ 2. De ambtenaar-generaal van het bestuur waar de betrekking wordt ingevuld beslist of de betrekking moet worden ingevuld door een contractuele tewerkstelling.

§ 3. De dienst belast met het "human resources management", afgekort als het HRM, stelt, overeenkomstig artikel 19 van het statuut, de generieke functiebeschrijvingen op en legt ze ter goedkeuring voor aan de ambtenaar-generaal.

§ 4. De beslissing tot indienstneming tot en met rang A1 geschiedt door de secretaris-generaal. De beslissing tot indienstneming van hogere rangen wordt genomen door de Regering.

§ 3. Si la fonction l'exige, une clause relative à la cession de tous les droits d'auteur patrimoniaux est introduite dans le contrat de travail concernant les travaux actuels et futurs que le membre du personnel contractuel réalise pendant l'exercice de sa fonction.

§ 4. Les contrats sont signés par le secrétaire général ou son délégué.

Art. 4. Les droits et obligations fixés aux articles 4 à 13 inclus du statut s'appliquent aux membres du personnel contractuel.

CHAPITRE II. — *De l'engagement*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 5. Pour être engagé par contrat de travail, il faut remplir les conditions générales suivantes :

1° ne pas être déchu de ses droits civils et politiques;

2° justifier de la possession des aptitudes médicales pour exercer la fonction, si la nature de la fonction l'exige;

3° être porteur d'un diplôme ou d'un certificat en rapport avec le niveau du grade à conférer aux mêmes conditions que celles applicables au personnel statutaire en vertu du statut;

4° être d'une conduite correspondant aux exigences de l'emploi à pourvoir.

5° disposer d'une expérience professionnelle de trois ans pour une fonction de rang 2 et de six ans pour une fonction de rang 3. Cette expérience doit être équivalente au niveau de la fonction vacante.

Art. 6. Les membres du personnel contractuel visés à l'article 2, 1° et 2° sont engagés dans un grade de rang 1.

Art. 7. Les membres du personnel contractuel qui effectuent une mission de remplacement entrent en service pour une période qui ne peut excéder la durée du remplacement.

Art. 8. Les tâches auxiliaires et spécifiques correspondent aux emplois exercés par :

1° les membres du personnel chargés de travaux de nettoyage ou du service de la cafétéria (rang E1);

2° les chefs d'équipes des membres du personnel visés au 1° (rang E2);

3° les membres du personnel chargés de l'accueil (rang C1);

4° les infirmiers (rang B1);

5° les contrôleurs de taxis (rang B1);

6° les prospecteurs commerciaux (rang B1);

7° les attachés économiques et commerciaux (rang A1);

8° les experts Invest – commerce extérieur (rang A3);

9° les inspecteurs régionaux (rang A2);

10° Le(s) directeur(s) de l'inspection régionale (rang A3);

11° les experts en contrôle/audit financier (rang A2);

12° les experts juriste en matière financière (rang A2);

13° expert(s) de haut niveau - front office pour l'agence de la dette (rang A2);

14° le(s) directeur(s) – front office pour l'agence de la dette (rang A3).

Section 2. — Autorités compétentes

Art. 9. § 1^{er}. Seules les fonctions prévues dans le plan du personnel visées à l'article 17 du statut, non pourvues, peuvent faire l'objet d'un engagement.

§ 2. Le fonctionnaire général de l'administration où l'emploi est à pourvoir décide si l'emploi doit être attribué par la voie contractuelle.

§ 3. Le service chargé de la gestion de ressources humaines, en abrégé la GRH, établit les descriptions de fonctions génériques conformément à l'article 19 du statut, et les soumet à l'approbation du fonctionnaire général.

§ 4. La décision d'engagement jusqu'au rang A1 se fait par le secrétaire général. La décision d'engagement d'un rang plus élevé est faite par le Gouvernement.

Afdeling 3. — Indienstnemingsprocedure

Art. 10. § 1. De preselectie van de kandidaten gebeurt door het HRM.

§ 2. De preselectie wordt gevolgd door de organisatie van een specifieke module, waarbij een evaluatie van de specifieke vaardigheden die verbonden zijn aan de vacante betrekking plaatsvindt. Deze specifieke module wordt georganiseerd zoals bepaald in artikel 49 en volgende van het statuut. Wanneer de aanwerving betrekking heeft op een functie van rang 2 of 3, wordt de selectie gedaan door een commissie samengesteld conform de bevorderingscommissie van artikel 92 van het statuut.

§ 3. Indien het aantal kandidaten die naar de betrekking in kwestie solliciteren dit rechtvaardigt of als de complexiteit van het aan te werven profiel dit vereist, kan voor de specifieke module een eliminatiemodule met een of meerdere bijkomende proeven georganiseerd worden, overeenkomstig artikel 49 van het statuut.

Het HRM bepaalt voorafgaandelijk de aard van de proef en desgevallend de vaardigheden waarop deze proeven betrekking zullen hebben.

§ 4. De bepalingen van het statuut strekkende tot de inschakeling van personen met een handicap zijn mutadis mutandis van toepassing op de contractuele indienstneming.

HOOFDSTUK III. — Arbeidsregeling en verloven

Afdeling 1. — Arbeidsregeling

Art. 11. De arbeidstijd en de arbeidsregeling zijn dezelfde voor contractueel personeel en ambtenaren.

Art. 12. Het contractuele personeelslid met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van een bepaalde duur van minstens twee jaar wordt geëvalueerd.

De evaluatie heeft tot doel het werk van het contractuele personeelslid in de functie die hij vervult, aan de hand van de functiebeschrijving ervan, doorlopend te beoordelen.

Art. 13. § 1. De evaluatie van het contractuele personeelslid vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in titel VI van het statuut.

§ 2. In geval van bevestiging van de verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid door de secretaris-generaal, of indien het contractuele personeelslid tegen de verklaring van beroepsongeschiktheid niet in beroep is gegaan, wordt het contractuele personeelslid door de benoemende overheid ontslagen.

Art. 14. De statutaire bepalingen inzake onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

Art. 15. De statutaire bepalingen inzake vrijwillige interne mobiliteit zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing, degenen bedoeld in artikel 2, 3^o uitgezonderd.

Afdeling 2. — Verloven

Art. 16. De contractuele personeelsleden genieten dezelfde verloven als degene bepaald in de hoofdstukken III, V en VIII van titel VII van Boek I van het statuut, uitgezonderd de halftijdse vervroegde uittrekking, voor zover deze regeling gunstiger is dan die bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijzondere wetten.

De verloven vermeld in de voorgaande leden worden toegekend volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

Art. 17. De contractuele personeelsleden mogen niet afwezig zijn indien zij geen verlof of dienstvrijstelling hebben gekregen volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

Art. 18. Onverminderd de op hen van toepassing zijnde regels zoals deze gelden in de privésector, vallen wegens ziekte afwezige contractuele personeelsleden onder het medisch toezicht van de door de minister daartoe aangestelde medische controledienst volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

De regelgeving van de federale administratieve gezondheidsdienst is op hen van toepassing voor wat betreft de arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Section 3. — Procédure d'engagement

Art. 10. § 1^{er}. La présélection des candidats est effectuée par la GRH.

§ 2. La présélection est suivie par l'organisation d'un module spécifique intégrant une évaluation des compétences spécifiques liées à l'emploi vacant. Ce module spécifique est organisé conformément à l'article 49 et suivants du statut. Pour un engagement à une fonction de rang 2 ou 3, la sélection est réalisée par une commission composée conformément à la commission de promotion visée à l'article 92 du statut.

§ 3. Si le nombre de candidats qui postulent pour l'emploi en question le justifie ou si la complexité du profil à recruter l'exige, un module éliminatoire avec une ou plusieurs épreuves supplémentaires peuvent être organisé avant le module spécifique, conformément à l'article 49 du statut.

La GRH détermine préalablement la nature de l'épreuve et le cas échéant les aptitudes qui se rapporteront à ces épreuves.

§ 4. Les dispositions du statut relatif à l'intégration des personnes avec un handicap sont mutadis mutandis d'application pour l'engagement contractuel.

CHAPITRE III. — Du régime de travail et des congés

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

Art. 11. La durée de travail et le régime de travail sont les mêmes pour le personnel contractuel que pour le personnel statutaire.

Art. 12. Le membre du personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins deux ans est soumis à une évaluation.

L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue le travail effectué par le membre du personnel dans la fonction qu'il exerce par référence à la description de cette fonction.

Art. 13. § 1^{er}. L'évaluation du membre du personnel contractuel se déroule conformément aux dispositions du titre VI du statut.

§ 2. En cas de confirmation de la déclaration d'inaptitude professionnelle définitive par le secrétaire général, ou si le membre du personnel contractuel n'a pas été en recours contre la déclaration d'inaptitude professionnelle, le membre du personnel contractuel est licencié par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Art. 14. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant les incompatibilités et le cumul d'activités.

Art. 15. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la mobilité interne volontaire, sauf le personnel contractuel visé à l'article 2, 3^o.

Section 2. — Des congés

Art. 16. Les membres du personnel contractuel bénéficient des mêmes congés que ceux prévus aux chapitres III, V et VIII du titre VII du Livre I^{er} du statut, à l'exception du départ anticipé à la pension à mi-temps, pour autant que ce régime soit plus favorable que celui prévu par loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les lois particulières.

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

Art. 17. Les membres du personnel contractuel ne peuvent s'absenter s'il n'ont pas obtenu un congé ou une dispense de service selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 18. Sans préjudice des règles qui leur sont applicables selon le régime du secteur privé, les membres du personnel contractuel absents pour cause de maladie sont soumis au contrôle médical du service de contrôle médical désigné par le ministre, selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Ils sont soumis à la réglementation du service fédéral de santé administratif pour ce qui concerne les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Afdeling 3. — Vorming

Art. 19. De statutaire bepalingen inzake vorming zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK IV. — Bezoldigingsregeling

Art. 20. De contractuele personeelsleden ontvangen een bezoldiging die overeenstemt met de wedde die met de graad en de eerste schaal van een ambtenaar verbonden is voor dezelfde of een analoge functie alsmede de daarmee gepaard gaande tussentijdse verhogingen.

Art. 21. Overeenkomstig hun respectievelijk niveau, genieten de volgende contractuele personeelsleden de weddenschaal E 101, C 101, B 101 of A 101 bij hun indienstneming, de weddenschaal E 102, C 102, B 102 of A 102, wanneer zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben en de weddenschaal E 103, C 103, B 103 of A 103 wanneer zij minstens 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en minstens een gunstige evaluatie hebben gekregen :

- 1° de personeelsleden die met de schoonmaak of de bediening in de cafetaria zijn belast (rang E1);
- 2° de personeelsleden die met het onthaal zijn belast (rang C1);
- 3° de verpleegkundigen (rang B1);
- 4° de taxicontracteurs (rang B1);
- 5° de handelsprospectoren (rang B1);
- 6° de economische en handelsattachés (rang A1).

Art. 22. De volgende contractuele personeelsleden genieten de weddenschaal A200 bij hun indienstneming. Zij genieten respectievelijk de weddenschaal A210 en A220 wanneer zij minstens 9 en 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij de verplichte vorming hebben gevolgd en minstens een gunstige evaluatie hebben gekregen :

- 1° de gewestelijke inspecteurs (rang A2);
- 2° experts in financiële controle/audit (rang A2);
- 3° juridisch expert in financiële aangelegenheden (rang A2);
- 4° expert van hoog niveau - front office voor de schuld agentschap (rang A2).

Art. 23. De volgende contractuele personeelsleden genieten de weddenschaal A300 bij hun indienstneming. Zij genieten de weddenschaal A310 wanneer zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij de verplichte vorming hebben gevolgd en minstens een gunstige evaluatie hebben gekregen :

- 1° expert invest – buitenlandshandel (rang A3);
- 2° directeur – front office voor de schuldagentschap (rang A3);
- 3° directeur van de gewestelijke inspectie (rang A3).

Art. 24. De contractuele personeelsleden genieten op dezelfde wijze als de ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

- a) een gewaarborgd minimuminkomen;
- b) een haard- of standplaatstoelage;
- c) vakantiegeld;
- d) een eindejaarstoelage;
- e) dezelfde vergoedingen en toelagen als degene voor dezelfde of een gelijkwaardige functie ;
- f) Een aanvullende vergoeding voor begrafeniskosten op voorwaarde dat het totaal van de ingevolge de van toepassing zijnde regeling uitgekeerde vergoedingen in de privésector niet meer bedraagt dan het bedrag dat verschuldigd is voor ambtenaren.

Section 3. — De la formation

Art. 19. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la formation.

CHAPITRE IV. — Du régime pécuniaire

Art. 20. Les membres du personnel contractuel reçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade et à la première échelle octroyés aux membres du personnel statutaire pour la même fonction ou une fonction analogue ainsi que les augmentations intercalaires qui y sont liées.

Art. 21. Suivant leur niveau respectif, les membres du personnel contractuel suivants bénéficient de l'échelle de traitement E 101, C 101, B 101 ou A 101, au moment de leur engagement, de l'échelle de traitement E 102, C 102, B 102 ou A 102 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction et de l'échelle de traitement E 103, C 103, B 103 ou A 103 lorsqu'ils comptent au moins 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation au moins favorable :

- 1° les membres du personnel chargés de travaux de nettoyage ou du service de la cafétéria (rang E1);
- 2° les membres du personnel chargés de l'accueil (rang C1);
- 3° les infirmiers (rang B1);
- 4° les contrôleurs de taxis (rang B1);
- 5° les prospecteurs commerciaux (rang B1);
- 6° les attachés économiques et commerciaux (rang A1).

Art. 22. Les membres du personnel contractuel suivants bénéficient de l'échelle de traitement A200 au moment de leur engagement et ils bénéficient respectivement des échelles de traitement A210 et A220 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans et 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation au moins favorable :

- 1° les inspecteurs régionaux (rang A2);
- 2° les experts en contrôle/audit financier (rang A2);
- 3° l'expert juriste en matière financière (rang A2);
- 4° expert de haut niveau - front office pour l'agence de la dette (rang A2).

Art. 23. Les membres du personnel contractuel suivants bénéficient de l'échelle de traitement A300 au moment de leur engagement et ils bénéficient de l'échelle de traitement A310 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation au moins favorable :

- 1° l'expert invest – commerce extérieur (rang A3);
- 2° le directeur – front office pour l'agence de la dette (rang A3);
- 3° le directeur de l'inspection régionale (rang A3).

Art. 24. Le personnel contractuel a droit aux mêmes conditions que pour le personnel statutaire du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale à :

- a) un revenu minimum garanti;
- b) une allocation de foyer ou de résidence;
- c) un pécule de vacances;
- d) une allocation de fin d'année;
- e) aux mêmes indemnités et allocations que celles octroyées pour la même fonction ou une fonction équivalente;
- f) un complément d'indemnité pour frais funéraires dans la mesure où le total des indemnités qui lui sont dues en vertu des régimes qui lui sont appliqués dans le secteur privé ne dépasse pas le montant de l'indemnité due au personnel statutaire.

Art. 25. § 1. De geldelijke anciënniteit wordt berekend volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

§ 2. De periodes van niet gewaarborgd inkomen, met uitzondering van de het moederschapsverlof en de periodes van moederschapsbescherming bedoeld in de artikelen 41bis, 42, § 1, 43, § 1 en 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, evenals de periodes met verminderde prestaties om medische redenen worden niet in aanmerking genomen voor de tussentijdse verhogingen of om een hogere weddenschaal te bekomen.

§ 3. De periode tijdens dewelke het personeelslid een evaluatie met vermelding "onder voorbehoud" of "onvoldoende" heeft gekregen, wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit die nodig is om een hogere weddenschaal te bekomen.

Art. 26. De effectief onder arbeidsovereenkomst gepresteerde diensten in de privé-sector of als zelfstandige komen in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, indien deze een vereiste vormden bij de aanwerving en ten belope van het aantal jaren ervaring die vereist worden bij de aanwerving.

Art. 27. De geldelijke anciënniteit van een personeelslid kan nooit meer bedragen dan de reële duur van de werkelijk gepresteerde diensten.

Art. 28. Bij deeltijdse arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden worden naar rata van de deeltijdse prestaties bezoldigd.

HOOFDSTUK V. — *Bijzondere regelingen*

Afdeling 1. — De functie van gewestelijk inspecteur

Art. 29. Een modelovereenkomst tot indienstneming van gewestelijke inspecteur wordt opgesteld en door de Regering goedgekeurd. Deze modelovereenkomst regelt alle aspecten omtrent de functie van gewestelijk inspecteur.

Art. 30. De uitoefening van een functie van gewestelijke inspecteur of directeur van de gewestelijke inspectie is onverenigbaar met elk mandaat die door een gemeenteraad verleend wordt. Elk mandaat van burgemeester of voorzitter van het O.C.M.W. is eveneens onverenigbaar met de uitoefening van een functie van gewestelijke inspecteur of directeur van de gewestelijke inspectie.

Afdeling 2. — De functie van economisch en handelsattaché

Art. 31. § 1. Bij afwijking van artikel 10 § 4 wordt de beslissing betreffende de indienstneming van een economische en handelsattaché genomen door de Regering.

§ 2. Een modelovereenkomst tot indienstneming van economische en handelsattaché wordt opgesteld en door de Regering goedgekeurd. Deze modelovereenkomst regelt de diverse aspecten van de functie van economisch en handelsattaché.

§ 3. Het artikel 3, § 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de economische en handelsattachés. De wijziging van de plaats van uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de economische en handelsattaché wordt geregeld door specifieke clausules in de modelovereenkomst, bedoeld in § 2. De wijziging van de plaats van uitvoering van de arbeidsovereenkomst geeft geen aanleiding tot de opmaak van een bijlage bij de overeenkomst.

Art. 32. In afwijking van het artikel 190 van het statuut, hebben de economische en handelsattachés recht op 30 werkdagen vakantie per jaar.

In afwijking van het artikel 199 van het statuut, hebben de economische en handelsattachés tevens recht op de Belgische en plaatselijke wettelijke feestdagen naar rata van maximum elf dagen per jaar.

Die dagen dienen tijdens het lopende jaar te worden genomen. Als de indienstneming of het einde van de arbeidsovereenkomst tijdens het jaar plaatsheeft wordt dat aantal dagen in overeenstemming gebracht met het aantal gepresteerde maanden.

Art. 33. Aan de economische en handelsattachés wordt een postvergoeding toegekend ter compensatie van met de uitoefening van hun opdracht in het land waar zij deze vervullen verbonden kosten.

De postvergoeding is als volgt samengesteld :-

- een basisvergoeding;
- een verwijderingsvergoeding;
- een hardship-vergoeding.

Elke vergoeding wordt berekend overeenkomstig de regels voor de vergoedingen zoals bepaald in de modelovereenkomst van economische en handelsattaché.

Art. 25. § 1^{er}. L'ancienneté pécuniaire est calculée selon les modalités applicables au personnel statutaire.

§ 2. Les périodes de salaire non garanti, à l'exception du congé de maternité et des périodes de protection de la maternité visées aux articles 41bis, 42, § 1^{er}, 43, § 1^{er} et 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ainsi que les périodes de prestations réduites pour raisons médicales ne sont pas prises en considération pour les augmentations intercalaires ou pour l'obtention d'une échelle barémique supérieure.

§ 3. La période durant laquelle le membre du personnel reçoit une évaluation avec la mention « sous réserve » ou « insuffisant » n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'une échelle de traitement supérieure.

Art. 26. Les services effectivement prestés sous contrat de travail dans le secteur privé ou comme indépendant sont admis pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, à condition que ces services aient constitué une exigence requise lors de l'engagement et à concurrence du nombre d'années d'expérience exigées lors de l'engagement.

Art. 27. L'ancienneté pécuniaire que comptent les membres du personnel contractuel ne peut jamais dépasser la durée réelle des services effectivement prestés.

Art. 28. Les membres du personnel engagés sous contrat de travail à temps partiel sont rémunérés proportionnellement à leurs prestations partielles.

CHAPITRE V. — *Des régimes particuliers*

Section 1^{re}. — De la fonction d'inspecteur régional

Art. 29. Il est établi un contrat-type d'engagement d'inspecteur régional, approuvé par le Gouvernement. Ce contrat-type règle l'ensemble des aspects de la fonction d'inspecteur régional.

Art. 30. L'exercice d'une fonction d'inspecteur ou de directeur de l'inspection régionale est incompatible avec tout mandat conféré par un conseil communal. Tout mandat de bourgmestre ou de président de CPAS est également incompatible avec l'exercice d'une fonction d'inspecteur ou de directeur de l'inspection régionale.

Section 2. — De la fonction d'attaché économique et commercial

Art. 31. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 10 § 4, la décision d'engagement d'un attaché économique et commercial se fait par le Gouvernement.

§ 2. Il est établi un contrat-type d'engagement d'attaché économique et commercial, approuvé par le Gouvernement. Ce contrat-type règle les différents aspects de la fonction d'attaché économique et commercial.

§ 3. L'article 3, § 2 n'est pas d'application sur le contrat de travail de l'attaché économique et commercial. La modification du lieu d'exécution du contrat de travail de l'attaché économique et commercial est réglée par des clauses spécifiques du contrat-type d'engagement prévu au § 2. Le changement du lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas soumis à la rédaction d'un avenant.

Art. 32. Par dérogation à l'article 190 du statut, les attachés économiques et commerciaux ont droit à 30 jours ouvrables de congé par an.

Par dérogation à l'article 199 du statut, les attachés économiques et commerciaux, ainsi que l'expert invest bénéficient aussi des jours fériés légaux belges et locaux à concurrence de onze jours par an maximum.

Ces jours doivent être pris dans l'année en cours. En cas d'engagement ou de fin de contrat en cours d'année, ce congé est réduit au prorata des mois prestés.

Art. 33. Il est alloué aux attachés économiques et commerciaux une indemnité de poste en compensation des frais découlant de l'exercice de leur mission dans leur pays d'affectation.

L'indemnité de poste se compose des éléments suivants :

- une indemnité de base;
- une indemnité d'éloignement;
- une indemnité de pénibilité.

Chacune de ces indemnités est calculée conformément aux règles fixées pour les indemnités reprises dans le contrat-type d'attaché économique et commercial.

HOOFDSTUK VI. — *De ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

Art. 34. Indien professionele tekortkomingen of diverse gebreken, buiten het geval van dringende redenen of een verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid bedoeld in artikel 14, § 2, worden vastgesteld die een ontslag verantwoorden, stelt de hiërarchische meerdere een omstandig verslag op waarin deze worden opgenomen.

De hiërarchische meerdere hoort en licht het contractueel personeelslid in omtrent het verslag en het voorstel tot ontslag. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 35. Het verslag en het voorstel tot ontslag worden verzonden aan de secretaris-generaal of de adjunct-secretaris-generaal of hun afgevaardigde en betekend aan het contractuele personeelslid per aangetekend schrijven.

Art. 36. Het contractueel personeelslid wordt gehoord door de secretaris-generaal of de adjunct-secretaris-generaal. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 37. Na het horen van het personeelslid beslist de secretaris-generaal of de adjunct-secretaris-generaal of het aangewezen is om het personeelslid te ontslaan.

Art. 38. De definitieve beslissing wordt betekend per aangetekend schrijven aan het contractuele personeelslid.

Art. 39. In geval van herstructurering van diensten, die het ontslag van contractuele personeelsleden tot gevolg kan hebben, dient er vooraf overleg met de representatieve vakorganisaties plaats te hebben.

HOOFDSTUK VII. — *Opheffingsbepalingen*

Art. 40. Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 februari 2003 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gewijzigd door de besluiten van 20 juli 2006, 26 april 2007, 10 april 2008, 12 mei 2011 en van 15 december 2011, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK VIII. — *Overgangsbepalingen*Onderafdeling 1. — *Algemene overgangsbepalingen*

Art. 41. De aanwervingsprocedures voor de betrekkingen die vacant verklaard werd(en) voor de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet op basis van de bepalingen die op deze procedure van toepassing waren voor deze datum.

Art. 42. De evaluatieprocedures, lopende op de dag die de inwerkingtreding van dit besluit voorafgaat, verlopen voorts volgens de bepalingen die toen van toepassing waren.

Deze evaluatieperiodes mogen echter niet langer duren dan één jaar, vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 43. De geldelijke anciënniteit verworven door de contractuele personeelsleden op datum van inwerkingtreding van dit besluit blijft verworven.

Onderafdeling 2. — *Overgangsmaatregel voor de opheffen bijkomende en specifieke opdrachten*

Art. 44. De taken, uitgeoefend door de volgende betrekkingen worden niet langer beschouwd als bijkomende en specifieke opdrachten :

1° de vertegenwoordiger en de adjunct-vertegenwoordiger van de Brusselse afvaardiging bij de Permanente Vertegenwoordiging bij de Europese Unie (rang A2);

2° de secretaris (rang A2) en de adjunct-secretaris (rang A1) van de autonome Brusselse sectie van de Koninklijke Commissie voor Monumenten en Landschappen;

3° de klerken en beambten belast met archeologische opgravingen en hun afhandeling (rang D1 of E1);

4° de adjuncten belast met de inventaris van monumenten en landschappen of belast met archeologische opgravingen (rang C1);

5° de assistenten belast met de inventaris van monumenten en landschappen of belast met archeologische opgravingen (rang B1);

6° de attachés belast met de inventaris van monumenten en landschappen of belast met archeologische opgravingen en hun afhandeling (rang A1);

7° de onderzoekers van de gewestelijke inspectiedienst voor de huisvesting (rang B1);

8° de financiële auditoren van de cel inspectie van financiën - controle van Europese structuurfondsen (rang A2);

CHAPITRE VI. — *De la résiliation du contrat de travail*

Art. 34. Si des manquements professionnels ou divers, en dehors des motifs graves ou d'une déclaration d'inaptitude professionnelle visée à l'article 14, § 2, sont constatés qui justifient un licenciement, le supérieur hiérarchique établit un rapport circonstancié dans lequel il reprend ceux-ci.

Le supérieur hiérarchique entend et informe le membre du personnel contractuel du rapport et de la proposition de licenciement. Le membre du personnel peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 35. Le rapport et la proposition de licenciement sont envoyés au secrétaire général ou au secrétaire général adjoint ou à leur délégué et notifiés au membre du personnel contractuel par lettre recommandée à la poste.

Art. 36. Le membre du personnel contractuel est entendu par le secrétaire général ou le secrétaire général adjoint. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 37. Après avoir entendu le membre du personnel contractuel, le secrétaire général ou le secrétaire général adjoint décide s'il y a lieu de licencier le membre du personnel.

Art. 38. La décision définitive est notifiée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel contractuel.

Art. 39. En cas de restructuration des services pouvant entraîner le licenciement de membres du personnel contractuel, une concertation préalable doit avoir lieu avec les organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE VII. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 40. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 février 2003 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, modifié par les arrêtés de 20 juillet 2006, 26 avril 2007, 10 avril 2008, 12 mai 2011 et de 15 décembre 2011, est abrogé.

CHAPITRE VIII. — *Dispositions transitoires*Sous-section 1^{re} — *Dispositions transitoires générales*

Art. 41. Les procédures de recrutement pour lesquelles le ou les emplois ont été déclarés vacants avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date.

Art. 42. Les périodes d'évaluation en cours le jour qui précède l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent selon les dispositions qui étaient alors en vigueur.

Ces périodes d'évaluation ne peuvent toutefois pas excéder un an à partir de la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 43. Les anciennetés pécuniaires acquises par les membres du personnel contractuel à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent acquises.

Sous-division 2. — *Mesure transitoire pour les tâches auxiliaires et spécifiques abrogées*

Art. 44. Les tâches, exercées par les emplois suivants, ne sont plus considérées comme des tâches auxiliaires et spécifiques :

1° le représentant et le représentant adjoint pour la délégation bruxelloise auprès de la Représentation Permanente auprès de l'Union européenne (rang A2);

2° le Secrétaire (rang A2) et le Secrétaire adjoint (rang A1) de la Section autonome bruxelloise de la Commission royale des Monuments et Sites;

3° les commis ou préposés chargés des fouilles archéologiques et de leur suivi (rang D1 ou E1)

4° les adjoints chargés de l'inventaire des monuments et des sites ou chargés des fouilles archéologiques (rang C1);

5° les assistants chargés de l'inventaire des monuments et des sites ou chargés des fouilles archéologiques (rang B1);

6° les attachés chargés de l'inventaire des monuments et des sites ou chargés des fouilles archéologiques (rang A1)

7° les enquêteurs du service d'inspection régionale du logement (rang B1);

8° les auditeurs financiers de la cellule inspection des finances - contrôle des fonds structurels européens (rang A2);

9° de analisten-statistici van de directie analyse en statistiek (rang A2);

10° de ICT manager (rang A4)

Wanneer een selectie wordt georganiseerd voor een functie gericht op het vervullen van de hierboven opgesomde lijst opdrachten voor statutaire aanwerving of bevordering, zal deze selectie georganiseerd worden volgens artikel 38, laatste gedachtestreep of artikel 82 van het statuut, rekening houdend met het niveau en de rang van de functie.

Met toepassing van artikel 36 van het statuut zullen bijzondere toelaatbaarheidsvoorwaarden voor deelname aan deze selectie worden opgelegd. Deze voorwaarden houden specifiek een verband met de opdrachten in kwestie. Voor een functie van rang 2 of 3 dient bovendien respectievelijk drie tot zes jaar nuttige beroepservaring geëist te worden van de kandidaten.

Behoudens de andere redenen tot ontslag voorzien in dit besluit, worden de personeelsleden, aangeworven met een arbeidscontract gericht op het vervullen één van de in deze lijst opgenomen opdrachten, ontslagen wanneer hun specifieke opdracht uitgevoerd wordt door een hiertoe aangeworven of gepromoveerd ambtenaar.

HOOFDSTUK IX. — Slotbepalingen

Art. 45. Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2014.

Art. 46. De minister bevoegd voor Openbaar Ambt wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 maart 2014.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

De Minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

G. VANHENGEL

9° les analystes-statisticiens de la direction des analyses et statistiques (rang A2);

10° l'ICT-manager (rang A4)

Lorsqu'une sélection est organisée pour une fonction, visant la réalisation d'une des tâches de la liste susmentionnée, pour le recrutement ou la promotion statutaire, cette procédure de sélection sera organisée conformément à l'article 38, dernier tiret ou bien article 82 du statut, en tenant compte du niveau et du rang de la fonction.

En application de l'article 36 du statut, des conditions d'admission spécifiques seront imposés pour pouvoir accéder à la sélection. Ces conditions sont spécifiquement liées aux missions en question. En outre, pour une fonction de rang 2 ou 3, le candidat doit respectivement avoir trois à six ans d'expérience professionnelle utile.

Sans préjudice des autres raisons de licenciement prévues dans le présent arrêté, les membres du personnel, engagés sous contrat de travail en vue de la réalisation d'une des missions reprises dans cette liste, sont licenciés lorsque leur tâche spécifique est exécutée par un agent recruté ou promu à cet effet.

CHAPITRE IX. — Dispositions finales

Art. 45. Le présent arrêté entre en vigueur le premier juillet 2014.

Art. 46. Le ministre qui a la Fonction Publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 mars 2014.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Propreté publique et de la Coopération au Développement,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

G. VANHENGEL

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C - 2014/31408]

27 MAART 2014. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op de instellingen van openbaar nut, artikel 11;

Gelet op het Koninklijk Besluit van 8 maart 1989 houdende de oprichting van het Brussels Instituut voor Milieubeheer, artikel 1 § 2;

Gelet op de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, artikel 8, tweede lid;

Gelet op de ordonnantie van 3 december 1992 betreffende de exploitatie en de ontwikkeling van het kanaal, de haven, de voorhaven en de aanhorigheden ervan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, artikel 17, vierde lid, gewijzigd bij de ordonnantie van 29 januari 2001;

Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, de artikelen 23 en 34;

Gelet op de ordonnantie van 26 juni 2003 houdende oprichting van het Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel, artikel 9;

Gelet op artikel 30 van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse Huisvestingcode, toegevoegd door de ordonnantie van 1 april 2004;

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C - 2014/31408]

27 MARS 2014. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, l'article 11;

Vu l'arrêté royal du 8 mars 1989 créant l'Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement, article 1^{er} § 2;

Vu l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'Incendie et d'aide médicale urgente, l'article 8, alinéa 2;

Vu l'ordonnance du 3 décembre 1992 relative à l'exploitation et au développement du canal, de l'avant-port et de leurs dépendances dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'article 17, alinéa 4, modifié par l'ordonnance du 29 janvier 2001;

Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, les articles 23 et 34;

Vu l'ordonnance du 26 juin 2003 portant création de l'Institut d'Encouragement de la recherche scientifique et de l'Innovation de Bruxelles, l'article 9;

Vu l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement, l'article 30, inséré par l'ordonnance du 1^{er} avril 2004;