

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2017/13120]

7 JULI 2017. — Decreet betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie (1)

Het VLAAMS PARLEMENT heeft aangenomen en Wij, REGERING, bekrachtigen hetgeen volgt:

Decreet betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepaling en citeeropschrift*

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet wordt aangehaald als: decreet Rechtspositie Basiseducatie.

HOOFDSTUK 2. — *Toepassingsgebied*

Art. 3. Dit decreet is van toepassing op het bestuurs-, ondersteunend en onderwijzend personeel van de centra voor basiseducatie die zich in een van de volgende gevallen bevinden:

1° ze ontvangen een salaristoelage van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming;

2° ze bevinden zich in een administratieve stand als vermeld in hoofdstuk 8.

Art. 4. De Vlaamse Regering stelt de verschillende ambten vast en maakt een indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten.

HOOFDSTUK 3. — *Definities*

Art. 5. In dit decreet wordt er verstaan onder:

1° ambt: een functie die in de centra voor basiseducatie wordt uitgeoefend en die de Vlaamse Gemeenschap subsidieert;

2° betrekking: de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een centrum voor basiseducatie, uitgedrukt in een aantal uren per week;

3° bekwaamheidsbewijs: zoals bepaald door de Vlaamse Regering in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;

4° centrumbestuur: het bestuur dat ten aanzien van het centrum de bestuurshandelingen verricht overeenkomstig de door de wet, het decreet of de statuten toegewezen bevoegdheden;

5° college van beroep: het college van beroep van het vrij gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 47septies decies van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs;

6° dienstanciënniteit: de periode die, ongeacht het volume van de opdracht, bestaat uit het aantal kalenderdagen dat een personeelslid presteert van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de bezoldigde vakantiedagen en de verlofstelsels die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, waarbij:

a) de maximale dienstanciënniteit die een personeelslid gedurende een schooljaar kan verwerven, twaalf maanden bedraagt, waarbij één maand dertig dagen telt;

b) de perioden waarin het personeelslid zich in de stand van terbeschikkingstelling wegens ziekte bevindt, ook als dienstanciënniteit worden beschouwd;

7° Federatie Centra voor Basiseducatie: de belangenorganisatie van de centra voor basiseducatie;

8° kamer van beroep: de kamer van beroep, vermeld in artikel 69 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs;

9° leeftijdsgrens: het einde van het schooljaar waarin het personeelslid de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;

10° lokaal onderhandelingscomité: het lokale overleg- of onderhandelingsorgaan dat bevoegd is op het vlak van arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden;

11° Medex: de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, Medische Expertise, cel Pensioenen;

12° opdracht: de prestaties, uitgedrukt in uren per week, die een personeelslid verricht in een bepaald ambt in een centrum;

13° organieke betrekkingen: de betrekkingen die worden georganiseerd voor:

a) de leden van het onderwijzend personeel, vermeld in artikel 85 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;

b) de leden van het bestuurs- en ondersteunend personeel, vermeld in artikel 87, § 1 en § 2, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;

14° raadsman: een advocaat, een personeelslid van een centrum of, voor het personeelslid, een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie of, voor het centrumbestuur, een vertegenwoordiger van de Federatie Centra voor Basiseducatie;

15° titularis: het personeelslid dat in een betrekking vastbenoemd of tijdelijk aangesteld is, met uitzondering van de vervanger;

16° schooljaar: de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het daaropvolgende jaar;

17° vacante betrekking: een betrekking die niet is toegewezen aan een vastbenoemd personeelslid;

18° vacature: elke volledige of onvolledige betrekking die vacant is of waarvan de titularis of zijn vervanger afwezig is voor een periode van ten minste tien werkdagen.

HOOFDSTUK 4. — *Aansprakelijkheid*

Art. 6. Het centrumbestuur sluit voor zijn personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand af, zodat alle personeelsleden in het kader van de uitoefening van hun opdracht verzekerd zijn als hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt of als ze gevat worden door een juridische procedure.

Als het centrumbestuur die verplichting niet naleeft, neemt het de kosten ten laste die het personeelslid ten gevolge van het ontbreken van de voormelde verzekering zelf moet dragen.

De polis van de voormelde verzekering is vlot raadpleegbaar voor de personeelsleden.

Als een personeelslid zelf, ten laste van een derde die niet het centrumbestuur of een van zijn leden is, een vordering tot schadevergoeding instelt voor fysieke of materiële schade of de daaruit voortvloeiende morele schade, opgelopen bij of ten gevolge van de uitoefening van zijn ambt, staat het centrumbestuur in voor de juridische bijstand.

Art. 7. Als het personeelslid bij de uitvoering van zijn ambt het centrumbestuur of derden schade berokkent, is hij alleen aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij alleen aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Het centrumbestuur kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met het personeelslid zijn overeengekomen of door de rechter zijn vastgesteld, op het salaris inhouden onder de voorwaarden, vermeld in artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

HOOFDSTUK 5. — *Bijstand*

Art. 8. Een personeelslid kan zich in de procedures, bepaald krachtens dit decreet, op elk moment laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman.

HOOFDSTUK 6. — *Secundaire arbeidsvoorwaarden*

Art. 9. Het centrumbestuur stelt aan zijn personeelsleden de middelen ter beschikking die ze nodig hebben om hun opdracht uit te voeren.

Art. 10. Als een personeelslid in het kader van zijn opdracht boven op de middelen, vermeld in artikel 9, extra onkosten maakt, vergoedt het centrumbestuur die onkosten op voorwaarde dat de directeur van het centrum waar het personeelslid zijn opdracht uitoefent, aan het personeelslid vooraf toestemming heeft gegeven om die onkosten te maken.

Art. 11. De Vlaamse Regering kan de verplaatsingskosten die personeelsleden maken in opdracht van het centrumbestuur regelen. Zolang de Vlaamse Regering geen uitvoering aan deze bepaling heeft verleend, blijft de bestaande regeling van kracht.

HOOFDSTUK 7. — *Auteursrechten*

Art. 12. Het personeelslid dat ter uitvoering van zijn aanstelling werken tot stand brengt die binnen het toepassingsgebied van zijn ambt of opdracht vallen, behoudt alle morele rechten op die werken en draagt zijn vermogensrechten over aan het centrumbestuur.

Art. 13. De vermogensrechten, vermeld in artikel 12, worden zonder specifieke vergoeding overgedragen, in de meest volledige wettelijke omvang ervan, voor alle bekende exploitatievormen en voor de volledige beschermingsduur van de werken, vermeld in artikel 12. Het centrumbestuur kan de voormelde werken vrij naar eigen inzichten exploiteren en is niet verplicht om tot exploitatie over te gaan.

Art. 14. Als het werk, vermeld in artikel 12, in de toekomst geëxploiteerd wordt volgens exploitatievormen die momenteel onbekend zijn, zal het winstaandeel van het personeelslid gelijk zijn aan het winstaandeel dat volgens de marktvoorwaarden die gelden op het ogenblik van de exploitatie, toegekend wordt aan auteurs die hun werk volgens dezelfde exploitatievormen in het gewone commerciële circuit uitgeven.

HOOFDSTUK 8. — *Administratief statuut*

Afdeling 1. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 15. Een personeelslid kan zich geheel of gedeeltelijk in de volgende administratieve standen bevinden:

1° dienstactiviteit;

2° non-activiteit;

3° terbeschikkingstelling.

Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in de stand dienstactiviteit te bevinden, tenzij het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van het centrumbestuur in een andere administratieve stand wordt geplaatst.

Afdeling 2. — Dienstactiviteit

Art. 16. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op een salaris, een verhoging van het salaris en kan zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt, tenzij anders wordt bepaald.

Art. 17. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder een personeelslid een verlof dat gelijkgesteld is met dienstactiviteit, kan opnemen.

Art. 18. Dit artikel is van toepassing op de personeelsleden die gebruikmaken van een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

In afwijking van de bepalingen over de tijdelijke aanstellingen kan een personeelslid tijdens de duur van zijn langdurige verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen zijn tijdelijke aanstelling niet uitbreiden in vergelijking met het volume van zijn tijdelijke aanstelling aan de vooravond van het verlof.

Met behoud van de toepassingen van de voorwaarden voor de vaste benoeming kan een personeelslid dat aan de vooravond van het langdurige verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen deeltijds vastbenoemd is, zijn vaste benoeming alleen uitbreiden tot het volume dat maximaal gelijk is aan het volume van werkherhvatting dat in de beslissing over het verlof goedgekeurd is.

Het deel van de vastbenoemde opdracht waarvoor het personeelslid het verlof, vermeld in het eerste lid, neemt, wordt na een periode van 24 maanden van het voormelde verlof een vacante betrekking.

Het personeelslid van wie de betrekking conform het vierde lid als vacant wordt beschouwd, blijft na de vacantwording van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn verlof.

Afdeling 3. — Non-activiteit

Art. 19. Het personeelslid in de stand non-activiteit heeft geen recht op een salaris en kan zijn aanspraak alleen doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt onder de door de Vlaamse Regering gestelde voorwaarden.

Art. 20. In de volgende gevallen bevindt het personeelslid zich in de stand non-activiteit:

1° als hij met politiek verlof is, met inbegrip van de periode van eventuele uitgestelde indiensttreding na het beëindigen van het mandaat;

2° als het personeelslid ingevolge een beslissing van de pensioencommissie van Medex toegelaten wordt tot het tijdelijke pensioen. Tijdens die periode van non-activiteit blijft het personeelslid titularis van zijn betrekking. Als het personeelslid na het tijdelijke pensioen weer in dienst treedt, wordt de periode van non-activiteit gelijkgesteld met dienstactiviteit;

3° tijdens niet-bezoldigde ziektedagen;

4° tijdens de afwezigheid wegens verminderde prestaties, voor het volume van de afwezigheid.

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder een personeelslid zich in non-activiteit bevindt.

Art. 21. Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Afdeling 4. — Terbeschikkingstelling

Art. 22. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden om ter beschikking te worden gesteld wegens ziekte.

Art. 23. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden wegens ziekte na het einde van de maand waarin hij aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

Het eerste lid is niet van toepassing op de personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en voor wie:

1° er een geschil voor een arbeidsrechtbank loopt, als dat geschil handelt over het niet-erkennen van een afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte of over de consolidatiedatum;

2° de procedure buitendienstongeval niet is afgesloten.

Art. 24. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte, aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.

HOOFDSTUK 9. — Tijdelijke aanstelling

Art. 25. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het personeelslid dat het ambt van directeur uitoefent.

Art. 26. Het centrumbestuur stelt een tijdelijk personeelslid aan voor bepaalde duur.

Zodra een personeelslid 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in het centrum heeft verworven in het ambt van tijdelijke aanstelling, stelt het centrumbestuur het personeelslid aan voor onbepaalde duur in een betrekking in dat ambt.

De aanstelling, vermeld in het tweede lid, gebeurt ten minste voor het volume dat het personeelslid uitoefende aan de vooravond van de overgang naar een aanstelling van onbepaalde duur.

Art. 27. Een centrumbestuur kan een personeelslid tijdelijk aanstellen als het personeelslid voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 88, § 1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, en daarenboven:

1° van onberispelijk gedrag is, zoals blijkt uit een uittreksel van het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren is afgegeven;

2° de lichamelijke geschiktheid bezit die vereist is om het ambt uit te oefenen;

3° voldoet aan de taalvereisten, vermeld in artikel 28 tot en met 30 van dit decreet.

Art. 28. Een personeelslid voldoet aan de taalvereisten voor de onderwijstaal als zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat behaald is in de onderwijstaal.

Art. 29. Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs als vermeld in artikel 28, moet met betrekking tot de taalvereisten voor de onderwijstaal voldoen aan de voorwaarden, vermeld in het tweede tot en met het vierde lid.

Een personeelslid dat behoort tot het bestuurs-, onderwijzend en ondersteunend personeel, beheerst de onderwijstaal minstens op niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

Een personeelslid dat behoort tot een andere personeelscategorie dan de personeelscategorie, vermeld in het tweede lid, beheerst de onderwijstaal minstens op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

In afwijking van het tweede lid beheerst een personeelslid dat behoort tot het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat uitsluitend een of meer levende vreemde talen onderwijst, de onderwijstaal minstens op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

Art. 30. § 1. Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs, vermeld in artikel 28, bewijst de taalkennis, vermeld in artikel 29, met een van de volgende soorten studiebewijzen of getuigschriften:

1° alle studiebewijzen van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs die het niveau van taalkennis, vermeld in artikel 29, aantonen;

2° alle studiebewijzen die gelijkwaardig zijn met de studiebewijzen, vermeld in punt 1°, en die het vereiste niveau van taalkennis, vermeld in artikel 29, aantonen;

3° of aan de hand van een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het personeelslid heeft behaald, op voorwaarde dat het getuigschrift, het certificaat of het attest het vereiste niveau van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont. De Vlaamse Regering is gemachtigd een examencommissie in te richten of examens te laten organiseren door een of meerdere instellingen van door de Vlaamse Gemeenschap gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs. De Vlaamse Regering is gemachtigd om een getuigschrift, een certificaat of een attest dat behaald is via een wettelijk of reglementair bepaalde examencommissie, in te schalen in de niveaus van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

§ 2. Als een centrum moeilijkheden ondervindt om een kandidaat aan te werven die de vereiste taalbekwaamheid bezit, kan het centrum een kandidaat aanwerven die niet over de vereiste taalbekwaamheid beschikt. Op aanvraag kent de Vlaamse Regering aan die kandidaat een tijdelijke afwijking toe die geldt voor een termijn van drie jaar vanaf de datum van de eerste aanstelling in een ambt.

Tijdens de voormelde termijn van drie jaar komt het personeelslid dat de voormelde afwijking heeft gekregen, niet in aanmerking voor een vaste benoeming of voor een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur, tenzij het personeelslid voor het einde van die periode aan de voorwaarden voor de taalvereisten, vermeld in artikel 29, voldoet.

Art. 31. § 1. Elke tijdelijke aanstelling wordt voor ieder personeelslid schriftelijk vastgelegd, uiterlijk op het tijdstip waarop het personeelslid in dienst treedt en bij elke wijziging die zich voordoet. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:

1° de naam en het adres van het centrum voor basiseducatie;

2° de identiteit van het personeelslid;

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

4° de periode bij een aanstelling van bepaalde duur en, in voorkomend geval, de titularis die vervangen wordt;

5° of het al dan niet over een vacante betrekking gaat.

De overeenkomst van tijdelijke aanstelling van bepaalde of onbepaalde duur wordt in ten minste twee exemplaren opgemaakt, waarvan één voor het personeelslid.

§ 2. Bij ontstentenis van de schriftelijke overeenkomst, vermeld in paragraaf 1, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, de opdracht en de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§ 3. Het centrumbestuur werkt een regeling uit in het lokaal onderhandelingscomité over de standplaats van de personeelsleden. Die regeling wordt in het arbeidsreglement opgenomen.

Art. 32. Een tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht in de volgende gevallen:

1° als het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 27;

2° op het ogenblik dat de betrekking wordt toegewezen aan een ander personeelslid door vaste benoeming;

3° op het ogenblik dat het tijdelijke personeelslid vastbenoemd wordt;

4° vanaf de datum dat de waargenomen betrekking voor het geheel of een gedeelte ervan niet meer kan worden gesubsidieerd;

5° als het personeelslid na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

6° als het personeelslid zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

7° als het personeelslid zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;

8° als het personeelslid met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar;

9° bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;

10° bij ontslag wegens dringende reden;

11° uiterlijk op het einde van de termijn waarvoor het personeelslid is aangesteld;

12° als het personeelslid wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;

13° uiterlijk op het einde van het schooljaar. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing op de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor onbepaalde duur.

Om tegemoet te komen aan een tekort op de arbeidsmarkt, kan de Vlaamse Regering de voorwaarden bepalen waaronder een definitief gepensioneerd na de leeftijdsgrens, vermeld in het eerste lid, 8°, als tijdelijk personeelslid in een wervingsambt kan worden aangesteld. Die aanstelling gebeurt met behoud van de toepassing van hoofdstuk 9 van dit decreet. Het personeelslid wordt altijd aangesteld voor bepaalde duur en verwerft geen recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur.

Art. 33. Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur, kan vrijwillig zijn aanstelling beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd. Het personeelslid neemt een opzeggingstermijn in acht conform artikel 34, met dien verstande dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit beperkt wordt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de vrijwillige ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzegtermijn.

De kennisgeving van de vrijwillige ambtsneerlegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 34. Een personeelslid kan zijn aanstelling van onbepaalde duur beëindigen door een opzegtermijn in acht te nemen van:

- 1° één week bij minder dan drie maanden dienstanciënniteit;
- 2° twee weken bij een dienstanciënniteit tussen drie maanden en minder dan zes maanden;
- 3° drie weken bij een dienstanciënniteit tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden;
- 4° vier weken bij een dienstanciënniteit tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden;
- 5° vijf weken bij een dienstanciënniteit tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden;
- 6° zes weken bij een dienstanciënniteit tussen twee jaar en minder dan vier jaar;
- 7° zeven weken bij een dienstanciënniteit tussen vier jaar en minder dan vijf jaar;
- 8° negen weken bij een dienstanciënniteit tussen vijf jaar en minder dan zes jaar;
- 9° tien weken bij een dienstanciënniteit tussen zes jaar en minder dan zeven jaar;
- 10° twaalf weken bij een dienstanciënniteit tussen zeven jaar en minder dan acht jaar;
- 11° dertien weken bij een dienstanciënniteit van acht jaar of meer.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggings-termijn.

De kennisgeving van de opzegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 35. Het centrumbestuur kan elk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde of onbepaalde duur, ontslaan om dringende reden.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie dagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

Art. 36. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:

- 1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;
- 2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziektedagen.

Art. 37. Op het einde van elke tewerkstellingsperiode levert het centrumbestuur of een gemandateerde die het centrumbestuur heeft aangewezen, aan het personeelslid een attest af met vermelding van de bepalingen van artikel 31, 1° tot en met 4°.

HOOFDSTUK 10. — *Vaste benoeming*

Art. 38. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het personeelslid dat het ambt van directeur uitoefent.

Art. 39. § 1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming naast de voorwaarden, vermeld in artikel 27, voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° ten minste 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in het centrum voor basiseducatie hebben op 31 augustus van het schooljaar dat voorafgaat aan de datum van de vaste benoeming in het ambt in kwestie;

2° houder zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, zoals door de regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;

3° als laatste evaluatie in het ambt in kwestie geen evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' gekregen hebben bij het centrum voor basiseducatie waar de betrekking vacant is. Als het personeelslid niet is geëvalueerd, wordt aan die voorwaarde geacht voldaan te zijn.

§ 2. Een vaste benoeming gaat altijd in op 1 januari en is alleen mogelijk in een vacante organieke betrekking.

§ 3. Een centrumbestuur kan een personeelslid alleen vast benoemen op voorwaarde dat het het volgende maximumpercentage in acht neemt:

1° de vastbenoemde leden aangesteld conform artikel 85 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, nemen ten hoogste 90% in van de door de Vlaamse Gemeenschap jaarlijks toegekende organieke voltijdsequivalenten aan dat centrum, waarbij 15 september van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming als ijkpunt wordt genomen;

2° de vastbenoemde personeelsleden aangesteld conform artikel 87, § 2, van het voormelde decreet, nemen ten hoogste 90% in van de door de Vlaamse Gemeenschap jaarlijks toegekende organieke puntenenveloppe aan dat centrum, waarbij 15 september van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming als ijkpunt wordt genomen.

§ 4. Met behoud van de toepassing van paragraaf 3 benoemt het centrumbestuur altijd het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit in het centrum. Het maakt daarvoor jaarlijks uiterlijk op 31 augustus van het schooljaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming een lijst op die aangeeft welke plaats een personeelslid inneemt.

In het lokaal onderhandelingscomité worden er afspraken gemaakt over de vaste benoeming als verschillende personeelsleden over evenveel dienstanciënniteit beschikken.

§ 5. Een personeelslid wordt benoemd voor het volume van zijn aanstelling van onbepaalde duur of voor het volume van zijn tijdelijke andere opdracht, conform artikel 65, waarvoor het aan de vooravond van de benoeming aangesteld is. Van het voormelde volume kan alleen afgeweken worden als er onvoldoende organieke betrekkingen zijn in het centrum of het benoemingspercentage zou worden overschreden.

§ 6. Met het oog op een vaste benoeming op 1 januari van het schooljaar wordt elke vacante betrekking, uiterlijk op 15 oktober van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming, door het centrumbestuur meegeedeeld aan alle personeelsleden van het centrum.

§ 7. Het centrumbestuur spreekt de vaste benoeming uit op 1 januari van het schooljaar, op voorwaarde dat de betrekking op dat ogenblik nog vacant is.

§ 8. De Vlaamse Regering bepaalt de regels voor de wijze waarop het bestuur de vaste benoeming moet meedelen aan de bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, opdat ze uitwerking zouden hebben ten aanzien van de overheid.

Art. 40. § 1. Elke vaste benoeming en elke wijziging van het volume van een vaste benoeming in een ambt worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst. De overeenkomst vermeldt ten minste:

1° de naam en het adres van het centrum voor basiseducatie;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht.

De overeenkomst van vaste benoeming wordt opgemaakt in minstens twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§ 2. Bij gebrek aan de schriftelijke overeenkomst, vermeld in paragraaf 1, wordt het personeelslid geacht vastbenoemd te zijn voor het ambt, de opdracht en de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§ 3. Het centrumbestuur werkt een regeling uit in het lokaal onderhandelingscomité over de standplaats van de personeelsleden. Die regeling wordt in het arbeidsreglement opgenomen.

Art. 41. Een vaste benoeming eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht voor een personeelslid als:

1° het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 27;

2° hij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

3° hij zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

4° hij zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;

5° hij wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;

6° hij na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door het centrumbestuur aangewezen betrekking te bekleden;

7° hij met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar.

Het ontslag wordt ter kennis gebracht van het personeelslid. Die kennisgeving kan op straffe van nietigheid alleen gebeuren hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploit, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag.

Art. 42. Een vastbenoemd personeelslid kan vrijwillig zijn ambt geheel of gedeeltelijk neerleggen als het personeelslid bij gedeeltelijke ambtsneerlegging ten minste een halftijdse vastbenoemde opdracht blijft uitoefenen.

In de voormelde gevallen gebeurt de neerlegging van het ambt met inachtneming van een opzeggingstermijn conform artikel 34.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de ambtsneerlegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de vaste benoeming. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 43. § 1. Het centrumbestuur kan een vastbenoemd personeelslid ontslaan om dringende reden.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de vaste benoeming onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie werkdagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

§ 2. Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

§ 3. Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het beroep is niet opschortend.

§ 4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

§ 5. Met het oog op het onderbrengen van het personeelslid onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering en de moederschapsbescherming betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming de werkgevers- en werknemersbijdragen.

De duur van de gedekte periode mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden.

HOOFDSTUK 11. — *Specifieke bepalingen over het ambt van directeur*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 44. Het ambt van directeur wordt uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld ofwel vastbenoemd zijn.

Art. 45. Een centrumbestuur kan een voltijdse betrekking in een ambt van directeur toekennen hetzij aan één personeelslid, hetzij aan twee personeelsleden die elk met een halftijdse betrekking zijn belast.

Art. 46. Elke aanstelling in het ambt van directeur wordt schriftelijk vastgelegd op de wijze en met de vermeldingen, vermeld in artikel 31.

Afdeling 2. — Tijdelijke aanstelling

Art. 47. Het centrumbestuur kan een directeur tijdelijk aanstellen voor bepaalde of onbepaalde duur.

Art. 48. Het ambt van directeur kan tijdelijk worden toegewezen:

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

2° in afwachting van een vaste benoeming in het ambt van directeur in het centrum.

Om tegemoet te komen aan een tekort op de arbeidsmarkt, kan de Vlaamse Regering de voorwaarden bepalen waaronder een definitief gepensioneerde na de leeftijdsgrens, vermeld in artikel 32, eerste lid, 8°, als tijdelijk personeelslid in het ambt van directeur kan worden aangesteld. Die aanstelling gebeurt met behoud van de toepassing van de bepalingen van dit decreet. Het personeelslid wordt altijd aangesteld voor bepaalde duur.

Art. 49. Een centrumbestuur kan een personeelslid tijdelijk aanstellen als het personeelslid voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 88, § 1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, en daarenboven:

1° van onberispelijk gedrag is, zoals dat blijkt uit een uittreksel van het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren is afgegeven;

2° de lichamelijke geschiktheid bezit die vereist is om het ambt uit te oefenen;

3° voldoet aan de taalvereisten, vermeld in artikel 28 tot en met artikel 30 van dit decreet;

4° houder is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals door de Vlaamse Regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie.

Art. 50. Een tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht conform artikel 32.

Art. 51. Een directeur die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur, kan vrijwillig zijn ambt neerleggen conform artikel 33.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de opzegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 52. Een directeur kan zijn aanstelling van onbepaalde duur beëindigen door een opzegtermijn te geven conform artikel 34.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de beëindiging van de aanstelling het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de beëindiging van de aanstelling gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 53. Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is als directeur, kan om dringende reden worden ontslaan.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden conform de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie dagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

De directeur kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

Art. 54. § 1. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:

1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;

2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziektedagen.

§ 2. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens de periodes, vermeld in paragraaf 1, wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die periode.

§ 3. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die vakantieperiode.

Afdeling 3. — Vaste benoeming

Art. 55. Het centrumbestuur benoemt een directeur uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar vanaf de tijdelijke aanstelling in de betrekking, op voorwaarde dat de betrekking waarin hij is aangesteld op dat ogenblik nog vacant is.

Als er conform het eerste lid op dat moment geen vacante betrekking is, kent het schoolbestuur de vaste benoeming toe zodra de betrekking vacant is.

Om aanspraak te kunnen maken op de vaste benoeming, moet het personeelslid voldoen aan de volgende voorwaarden:

1° houder zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals door de Vlaamse Regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;

2° als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' hebben verkregen in het ambt van directeur bij het centrumbestuur waar de betrekking vacant is. Als het personeelslid niet is geëvalueerd, wordt aan die voorwaarde geacht voldaan te zijn;

3° voldoen aan de algemene wervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 49.

Art. 56. De Vlaamse Regering bepaalt de regels voor de mededeling van de benoeming in het ambt van directeur aan de bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, opdat ze uitwerking zouden hebben ten aanzien van de overheid.

Art. 57. Na instemming van het centrumbestuur kan een directeur vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het ambt in kwestie. Het personeelslid dat voorheen vastbenoemd was in dat centrum voor basiseducatie, kan dan opnieuw zijn voorafgaande ambt van vaste benoeming in dat centrum opnemen. In dat geval kan er afgeweken worden van het maximumpercentage vaste benoeming, vermeld in artikel 39, § 3.

Het personeelslid deelt dat met een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan het centrumbestuur. De voormelde datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en het centrumbestuur, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid wegens een evaluatie 'onvoldoende' die hem met toepassing van de ontwikkelcyclus is toegekend.

Art. 58. Een vaste benoeming eindigt van rechtswege en zonder opzeg voor het geheel of een deel van de opdracht voor een directeur als:

1° het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 49;

2° hij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

3° hij zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

4° hij zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;

5° hij wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;

6° hij na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door het centrumbestuur aangewezen betrekking te bekleden;

7° hij met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar.

Deze beëindiging wordt ter kennis gebracht van de directeur. Die kennisgeving kan op straffe van nietigheid alleen gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag.

Art. 59. Een personeelslid dat vastbenoemd is als directeur, kan om dringende reden worden ontslagen.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden conform de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie werkdagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

De directeur kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

HOOFDSTUK 12. — *Mobiliteit*

Afdeling 1. — Vastbenoemde personeelsleden, tijdelijk belast in een andere opdracht

Art. 60. In deze afdeling wordt verstaan onder een ambt met tijdelijke aanstelling: een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur.

Art. 61. Het centrumbestuur kan het personeelslid verlof toekennen om een tijdelijke opdracht uit te oefenen in het gesubsidieerd onderwijs, de gesubsidieerde centra, het gemeenschapsonderwijs, bij de inspectie, de pedagogische begeleidingsdiensten of bij de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, de centra voor basiseducatie en bij de hogescholen.

Art. 62. Het personeelslid kan, met zijn instemming, geheel of gedeeltelijk afzien van de uitoefening van de opdracht waarvoor het vastbenoemd is om in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt tijdelijk belast te worden met een andere opdracht waarvoor het niet vastbenoemd is.

Art. 63. Het personeelslid wordt in een centrum voor basiseducatie met de andere opdracht belast overeenkomstig hoofdstuk 9 van dit decreet die de tijdelijke aanstelling regelt.

Art. 64. Tijdens de periode waarin het personeelslid van een centrum voor basiseducatie tijdelijk belast is met een andere opdracht, gelden voor de beëindiging ervan de regels die voor de tijdelijke personeelsleden van toepassingen zijn op het ambt waarin het personeelslid tijdelijk fungeert.

Art. 65. In afwijking van artikel 64 wordt het personeelslid tijdens de periode van tijdelijke aanstelling verder beschouwd als vastbenoemd personeelslid voor de toepassing van de reglementaire bepalingen over:

- 1° het bevallingsverlof;
- 2° het verlof wegens bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming;
- 3° het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, met inbegrip van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van en naar het werk en van beroepsziekten;
- 4° de anciënniteit voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 5° de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten.

Dit artikel is niet van toepassing op het personeelslid die een tijdelijke opdracht uitoefent bij een hogeschool.

Art. 66. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de personeelsleden die tijdelijk belast zijn met een andere opdracht waarvoor ze niet vastbenoemd zijn.

Afdeling 2. — Verlof wegens opdracht of bijzondere opdracht

Art. 67. Personeelsleden kunnen een verlof wegens opdracht of een verlof wegens bijzondere opdracht opnemen voor diensten of projecten met belang voor het onderwijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder diensten of projecten met belang voor het onderwijs: de diensten of projecten die de werking van het onderwijs ten goede komen door deelname aan, ondersteuning en begeleiding van vernieuwingen of experimenten op onderwijsvlak, voor het onderwijsbeleid of voor het onderwijsonderzoek.

Art. 68. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden een verlof wegens opdracht verkrijgen, op voorwaarde van de terugbetaling van het salaris.

De Vlaamse Regering bepaalt:

- 1° ten aanzien van de dienst of het project voor welke diensten en projecten het verlof wegens opdracht beperkt wordt tot een bepaalde maximumduur;

2° ten aanzien van het betrokken personeelslid:

- a) voor welke diensten en projecten het verlof beperkt wordt tot een bepaalde maximumduur;
- b) de gevolgen voor de administratieve en geldelijke rechtspositie van het betrokken personeelslid;

3° ten aanzien van de instelling waar het personeelslid aangesteld is, de wijze waarop ze in het beslissingsproces wordt betrokken.

Art. 69. De Vlaamse Regering bepaalt de modaliteiten waarbij een financiële bijdrage aan een organisatie kan worden gevraagd voor de administratieve kosten met betrekking tot de aanvraag voor een personeelslid van een verlof wegens opdracht, verlof voor vakbondsopdrachten, verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet, of verlof voor prestaties voor in de wetgevende vergaderingen erkende politieke groeperingen of hun voorzitters.

De financiële bijdrage, vermeld in het eerste lid, wordt uitsluitend gevraagd aan organisaties die er zich toe verbonden hebben het salaris van het personeelslid, verhoogd met alle vergoedingen en bijlagen die door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming worden uitbetaald, voor de voormelde periode terug te betalen aan het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, na voorlegging van een schriftelijke betalingsstaat.

Art. 70. § 1. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder personeelsleden een verlof wegens bijzondere opdracht verkrijgen, zonder terugbetaling van het salaris, in het kader van de volgende diensten of projecten:

1° de pedagogische begeleidingsdiensten en nascholing op initiatief van de representatieve groeperingen van inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs en op initiatief van het Gemeenschapsonderwijs;

2° de Europese scholen;

3° de projecten waarbij er een vervanging is door gesubsidieerde contractuelen, die door het Departement Onderwijs en Vorming worden bezoldigd, of door de personeelsleden, vermeld in artikel V.16 van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 oktober 2016 betreffende codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs;

4° een opdracht in de vereniging die de rijdende kleuterschool Vlaanderen organiseert conform artikel 168 en 169 van het decreet van 25 februari 1997 basisonderwijs;

5° de functie van secretaris van een re-affectatiecommissie;

6° de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap;

7° de projecten die deel uitmaken van door de Vlaamse Gemeenschap onderschreven Europese en bilaterale uitwisselingsprojecten;

8° de door de Europese Unie ondersteunde Europese onderwijsprojecten;

9° de begeleiding en ondersteuning van de inspraakstructuren in het onderwijs;

10° een opdracht in de internationale school Ferney-Voltaire;

11° de projecten van de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs.

§ 2. De Vlaamse Regering kan de lijst, vermeld in § 1, uitbreiden met initiatieven en projecten die een bijzonder belang voor het onderwijs vertonen.

§ 3. De Vlaamse Regering stelt voor de verlopen wegens bijzondere opdracht de nadere modaliteiten vast. Het totale aantal verlopen wegens bijzondere opdracht, vermeld in paragraaf 1, 11°, wordt voor het gemeenschaps- en het gesubsidieerd onderwijs samen vastgelegd op maximaal 42 voltijdsequivalenten, waarvan er minimaal 12 voltijdsequivalenten worden voorbehouden voor het gemeenschapsonderwijs en de representatieve groeperingen van inrichtende machten.

HOOFDSTUK 13. — *Re-integratie*

Afdeling 1. — Medex

Art. 71. Het vastbenoemde personeelslid dat na uitputting van het ziekteverlof ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte, kan zijn centrumbestuur verzoeken om een overleg over de mogelijkheden tot tewerkstelling na arbeidsongeschiktheid. Het centrumbestuur organiseert het overleg zo spoedig mogelijk en nodigt daarvoor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uit.

Het overleg tussen het personeelslid, het centrumbestuur en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer resulteert in een advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, dat aan alle partijen wordt bezorgd. Het centrumbestuur bezorgt dat advies onmiddellijk aan Medex, met de vraag om het advies mee in overweging te nemen bij het behandelen van het dossier van het personeelslid voor de pensioencommissie.

Art. 72. Als Medex beslist dat het personeelslid definitief ongeschikt is om zijn gewone werkzaamheden uit te oefenen, maar wel geschikt is voor specifieke functies die door Medex worden bepaald, organiseert het centrumbestuur onmiddellijk opnieuw een overleg met het personeelslid en, als het personeelslid daarom verzoekt, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, om de beslissing van Medex te concretiseren. Dat overleg moet leiden tot een van de volgende conclusies:

1° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving als vermeld in artikel 79;

2° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming, zoals bepaald in de procedure, vermeld in afdeling 2;

3° geen tewerkstelling is mogelijk.

De conclusie van het overleg wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het personeelslid en het centrumbestuur. Als de partijen niet tot een overeenkomst komen of als de conclusie luidt dat er geen tewerkstelling mogelijk is, kan het centrumbestuur een vastbenoemd personeelslid de uitoefening van zijn ambt ontzeggen.

Afdeling 2. — Tewerkstelling in een ander ambt

Art. 73. Aan het personeelslid, vermeld in artikel 72, voor wie na overleg is overeengekomen dat een tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming beoogd wordt, biedt het centrumbestuur een proefperiode van tewerkstelling in dat andere ambt aan met het oog op een nieuwe vaste benoeming.

De proefperiode is alleen mogelijk in een ambt waarin het personeelslid nog niet vastbenoemd is. Bovendien is de proefperiode alleen mogelijk in een ambt waarvoor het personeelslid aan de aanstellingsvoorwaarden voldoet, vermeld in artikel 27 van dit decreet.

Voor een personeelslid als vermeld in afdeling 1, kan de proefperiode maximaal duren tot de dag voor de eerste verjaardag van de beslissing van Medex die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt.

De afspraken over de proefperiode worden vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst, vermeld in artikel 72.

Tijdens de proefperiode wordt het personeelslid tewerkgesteld in een niet-organieke betrekking van het nieuwe ambt. Het personeelslid is in dienstactiviteit en behoudt de salaristoelage die verbonden is aan zijn betrekking in het ambt van vaste benoeming. De inrichtende macht kan in die betrekking een vervanger aanstellen.

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de proefperiode neemt het centrumbestuur een beslissing over de nieuwe vaste benoeming van het personeelslid. Het neemt die beslissing na een overleg met het betrokken personeelslid om vast te stellen of de proefperiode geslaagd is of niet. Als het centrumbestuur van oordeel is dat de proefperiode geslaagd is, wordt het personeelslid vastbenoemd als vermeld in artikel 74. Als het centrumbestuur van oordeel is dat de proefperiode niet geslaagd is, dan kan het centrumbestuur het vastbenoemd personeelslid de uitoefening van zijn ambt onttrekken.

Art. 74. De nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarin het personeelslid voorheen vastbenoemd was en de onmiddellijke vaste benoeming in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume. In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming vindt de nieuwe vaste benoeming plaats, ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vastbenoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

Als het een wervingsambt of een selectieambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het ambt in kwestie, vermeld in artikel 39, § 1.

Als het een bevorderingsambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het ambt in kwestie, als vermeld in artikel 55, derde lid.

In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming gaat voor een personeelslid als vermeld in afdeling 1, de nieuwe vaste benoeming uiterlijk in op de eerste dag van de maand voor de eerste verjaardag van de beslissing van Medex die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt.

Na de nieuwe vaste benoeming is de regelgeving over het nieuwe ambt waarin het vastbenoemd is, volledig van toepassing op het personeelslid.

Art. 75. Een nieuwe vaste benoeming is ook mogelijk voor een personeelslid als vermeld in artikel 73, eerste lid, aan wie geen proefperiode aangeboden kan worden omdat het personeelslid al deeltijds in het ambt vastbenoemd is. Het centrumbestuur bepaalt dan de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming, die op de eerste dag van een maand moet liggen.

HOOFDSTUK 14. — *De ontwikkelcyclus*

Art. 76. De ontwikkelcyclus heeft de volgende doelstellingen:

- 1° het ontwikkelen van de competenties van personeelsleden;
- 2° het bereiken van de doelstellingen van het centrum;
- 3° het stimuleren van de jobtevredenheid van de personeelsleden;
- 4° het evalueren van de prestaties van de personeelsleden.

De ontwikkelcyclus komt tot stand door gesprekken te voeren tussen het personeelslid en de coach-evaluator, die gebaseerd zijn op het competentieprofiel en het functieprofiel.

De Federatie Centra voor Basiseducatie maakt samen met de representatieve vakorganisaties de nodige afspraken op sectorniveau voor de organisatie van planningsgesprekken, evolutiegesprekken en evaluatiegesprekken die gebaseerd zijn op het competentie- en het functieprofiel.

Art. 77. De volgende actoren spelen een rol in de ontwikkelcyclus, vermeld in artikel 80:

- 1° de coach-evaluator;
- 2° de kwaliteitsbewaker;
- 3° de tweede evaluator.

De coach-evaluator werkt in het centrum waar de desbetreffende personeelsleden worden gecoacht en geëvalueerd. De planningsgesprekken, de evolutiegesprekken en de evaluatiegesprekken worden gehouden tussen het personeelslid en de coach-evaluator.

De kwaliteitsbewaker draagt geen eindverantwoordelijkheid voor de ontwikkelcyclus, maar bewaakt de correcte opvolging van het hele proces. De kwaliteitsbewaker is een bestuurslid van het centrum. De kwaliteitsbewaker kan ook de tweede evaluator zijn.

De tweede evaluator is de hiërarchische meerdere van de coach-evaluator. De tweede evaluator draagt de eindverantwoordelijkheid voor de bijsturingscyclus.

Art. 78. § 1. Voor de coach-evaluator gelden de volgende bepalingen:

- 1° de coach-evaluator is een personeelslid van het centrumbestuur waar het betrokken personeelslid werkt. Deze bepaling geldt niet voor de coach-evaluator van de directeur van het centrum;
- 2° de coach-evaluator van een leraar basiseducatie moet in het bezit zijn van een bewijs pedagogische bekwaamheid conform het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie.

§ 2. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt met uitzondering van de stafmedewerker, is de coach-evaluator de stafmedewerker, de adjunct-directeur of de directeur. Voor de stafmedewerker is de coach-evaluator de adjunct-directeur of de directeur. Voor de adjunct-directeur is de coach-evaluator de directeur en voor de directeur is de coach-evaluator een bestuurslid van het centrum.

§ 3. Voor de tweede evaluator gelden de volgende bepalingen:

- 1° als de coach-evaluator aangesteld is in het ambt van stafmedewerker, is de tweede evaluator aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt;

2° als de coach-evaluator aangesteld is in een selectie-ambt, is de tweede evaluator aangesteld in een bevorderingsambt;

3° als de coach-evaluator aangesteld is in een bevorderingsambt, is de tweede evaluator een bestuurslid van het centrum.

Art. 79. § 1. De coach-evaluator en het personeelslid leggen per ambt en per centrumbestuur waar het personeelslid werkt, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die ter uitvoering van paragraaf 3 zijn vastgelegd, met de bepalingen van het arbeidsreglement en met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

De coach-evaluator is verantwoordelijk voor het opstellen of het wijzigen van een geïndividualiseerde functiebeschrijving voor ieder personeelslid. De geïndividualiseerde functiebeschrijving is gebaseerd op het functieprofiel en het competentieprofiel.

§ 2. De geïndividualiseerde functiebeschrijving omvat de taakdoelstellingen en de ontwikkelingsdoelstellingen. In de functiebeschrijving worden ook de centrumspecifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat ook de rechten en plichten voor de permanente vorming. Als het personeelslid professionalisering wordt opgelegd, zijn de kosten ten laste van het centrumbestuur.

§ 3. Het centrumbestuur onderhandelt over de algemene afspraken over de functiebeschrijvingen in het lokaal onderhandelingscomité. Daarbij wordt rekening gehouden met de principes, vermeld in dit hoofdstuk.

§ 4. Een opleiding tot coach-evaluator is wenselijk voor wie als coach-evaluator wordt aangesteld.

Art. 80. § 1. De ontwikkelcyclus kan opgedeeld worden in de volgende drie cycli:

1° de eerste ontwikkelcyclus duurt maximaal 12 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar minder dan 1 jaar dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus;

2° de tweede ontwikkelcyclus duurt maximaal 24 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar meer dan 12 maanden en minder dan 36 maanden dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus;

3° de derde ontwikkelcyclus duurt maximaal 48 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar meer dan 36 maanden dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus.

Art. 81. Nadat de coach-evaluator aan een personeelslid een eerste evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft toegekend, start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op.

De bijsturingscyclus duurt maximaal zes maanden.

Art. 82. Een personeelslid wordt minstens op de volgende tijdstippen geëvalueerd:

1° op het einde van de eerste en tweede ontwikkelcyclus;

2° op het einde van de bijsturingscyclus.

Art. 83. Er wordt een evaluatiegesprek gehouden tussen het personeelslid en de coach-evaluator.

Het evaluatiegesprek leidt altijd tot een evaluatieverslag en bevat een eindconclusie.

Het evaluatieverslag wordt opgesteld door de coach-evaluator en ondertekend door de coach-evaluator, de kwaliteitsbewaker en het personeelslid.

In geval van een bijsturingscyclus stelt de tweede evaluator het verslag op en wordt het verslag ondertekend door het personeelslid, de kwaliteitsbewaker en de tweede evaluator.

De coach-evaluator bezorgt het evaluatieverslag aan de geëvalueerde binnen vijftien kalenderdagen na het evaluatiegesprek.

Het personeelslid kan opmerkingen toevoegen aan het definitieve beschrijvende evaluatieverslag. Het personeelslid bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug aan de coach-evaluator en de kwaliteitsbewaker binnen zeven kalenderdagen nadat hij het heeft ontvangen.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie 'onvoldoende' bevat, zijn op straffe van nietigheid altijd de beroepsmogelijkheden vermeld.

Als de kwaliteitsbewaker bij een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' vaststelt dat de procedure niet correct verlopen is, is de evaluatie ongeldig.

Art. 84. Tegen een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kan het personeelslid beroep aantekenen bij de kamer van het college van beroep.

De kamer van het college van beroep doet uitspraak over de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is uitgevoerd, en door anderzijds de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

De kamer van het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

1° nagaan of de procedureregels op het niveau van het centrum zijn nageleefd;

2° nagaan of de evaluatie is uitgevoerd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en de evaluatie;

3° oordelen of de beslissing afdoende is gemotiveerd. Dat houdt in dat de motieven de beslissing in rechte en in feite aanvaardbaar maken;

4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing om een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' te geven;

5° de beslissing om een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' te geven vernietigen.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen voor de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat:

1° de kamer wordt voorgezeten door een onafhankelijke persoon;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° de kamer beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is;

5° bij staking van stemmen na een tweede stemronde de stem van de voorzitter doorslaggevend is;

6° er bij de stemming altijd een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers, behalve bij een tweede stemming als op de eerste zitting de vertegenwoordigers van een van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft en bepaalt de nadere regelen voor het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen voor de beroepsprocedure en voor de werking van de kamer van het college van beroep in het procedurereglement, met dien verstande dat:

1° op straffe van verval het beroep ingesteld wordt binnen een termijn van twintig kalenderdagen die volgen op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie 'onvoldoende' door de coach-evaluator. Die termijn kan worden geschorst tijdens een vakantieperiode;

2° het beroep de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' opschort;

3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

4° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

Art. 85. Als het personeelslid binnen de vastgelegde termijn, vermeld in artikel 84, zesde lid, 1°, geen beroep aantekent, is de evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' definitief.

Als het personeelslid beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' definitief na de uitspraak van de kamer van het college van beroep als die kamer de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' niet vernietigt.

Art. 86. § 1. Het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is, kan door het centrumbestuur ontslagen worden als het in het centrum een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen tijdens de bijsturingscyclus.

§ 2. Het centrumbestuur ontslaat een vastbenoemd personeelslid als het in hetzelfde centrum twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende', ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' voor het ambt in kwestie in zijn loopbaan heeft gekregen.

§ 3. Een centrumbestuur kan een personeelslid dat vastbenoemd is in het ambt van directeur en dat voorheen vastbenoemd was in een ander ambt, na één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' uit het ambt van directeur verwijderen.

Als het personeelslid voorheen vastbenoemd was in een ambt in dat centrum, kan het zijn ambt in dat centrum opnieuw opnemen na zijn verwijdering uit het ambt van directeur. In dat geval bestaat de mogelijkheid tot afwijking van het maximumpercentage voor de vaste benoeming, vermeld in artikel 39, § 3.

Art. 87. Een centrumbestuur kan een personeelslid met een aanstelling voor bepaalde duur ontslaan conform artikel 86. Het centrumbestuur geeft een opzeggingstermijn met inachtneming van de bepaling van artikel 88.

Het ontslag wordt schriftelijk gemotiveerd.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

Die kennisgeving kan alleen gedaan worden hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, op voorwaarde dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Art. 88. § 1. Het centrumbestuur kan een vastbenoemd personeelslid of een personeelslid dat aangesteld is voor onbepaalde duur, ontslaan conform artikel 86 met een opzegtermijn van:

1° twee weken bij een dienstanciënniteit van minder dan drie maanden anciënniteit;

2° vier weken bij een dienstanciënniteit tussen drie maanden en minder dan zes maanden;

3° zes weken bij een dienstanciënniteit tussen zes maanden en minder dan negen maanden;

4° zeven weken bij een dienstanciënniteit tussen negen maanden en minder dan twaalf;

5° acht weken bij een dienstanciënniteit tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden;

6° negen weken bij een dienstanciënniteit tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden;

7° tien weken bij een dienstanciënniteit tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden;

8° elf weken bij een dienstanciënniteit tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden;

9° twaalf weken bij een dienstanciënniteit tussen twee jaar en minder dan drie jaar;

10° dertien weken bij een dienstanciënniteit tussen drie jaar en minder dan vier jaar;

11° vijftien weken bij een dienstanciënniteit tussen vier jaar en minder dan vijf jaar.

Vanaf vijf jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar dienstanciënniteit.

Vanaf twintig jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar dienstanciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar dienstanciënniteit.

§ 2. De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag schriftelijk.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

Die kennisgeving kan alleen gedaan worden, hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, op voorwaarde dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

§ 3. In onderling akkoord tussen het centrumbestuur en het personeelslid kan de opzeggingstermijn worden ingekort.

§ 4. Het centrumbestuur heeft ook de mogelijkheid een verbrekingsvergoeding te betalen die overeenstemt met het salaris dat het personeelslid verworven zou hebben gedurende de opzegperiode conform paragraaf 1.

Het centrumbestuur betaalt de verbrekingsvergoeding met eigen middelen.

§ 5. Met het oog op het onderbrengen van het vastbenoemde personeelslid onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering en de moederschapsbescherming betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming tijdens de opzegtermijnen of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werkgevers- en werknemersbijdragen. Als die niet volstaan, betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

Art. 89. § 1. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:

1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;

2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziekteperioden.

§ 2. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens de periodes, vermeld in paragraaf 1, wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die periode.

§ 3. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die vakantieperiode.

HOOFDSTUK 15. — *Overige bepalingen*

Art. 90. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere bepalingen voor de bekwaamheidsbewijzen, de prestatie-regeling, de vakantieregeling, de verlofregeling en de terugbetaling van de vervoerskosten van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en terug.

In afwachting dat de Vlaamse Regering daaraan uitvoering geeft, blijven de bestaande bepalingen van toepassing die op de datum van de inwerkingtreding van dit decreet gelden.

Art. 91. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze waarop een aanvraag van salarissubsidiëring ingediend kan worden.

De Vlaamse Regering bepaalt wanneer en onder welke voorwaarden een personeelslid tijdens zijn afwezigheid vervangen kan worden.

HOOFDSTUK 16. — *Wijzigingen van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs*

Art. 92. In artikel 87, § 1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, vervangen bij het decreet van 4 juli 2008, wordt het derde lid opgeheven.

Art. 93. In artikel 88, § 1, 1°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt bij punt *e*) de woorden "artikelen 128ter of 128quater" vervangen door de woorden "in het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017".

Art. 94. Artikel 127 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 127. Het personeelskader is samengesteld uit de volgende personeelsleden:

1° de statutaire personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017 vallen;

2° de contractuele personeelsleden op wie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is."

Art. 95. Artikel 128 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt opgeheven.

Art. 96. In artikel 128bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli 2008 en vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt de zinsnede "en 3°" opgeheven.

Art. 97. Artikel 128bis/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 128bis/1. Het centrumbestuur kan ten laste van de werkingsmiddelen, vermeld in artikel 89, of met andere middelen of van de Vlaamse ondersteuningspremie, uitgekeerd door de VDAB, personeel aanwerven. Het centrumbestuur kan het voormelde principe aanwenden voor het personeel, vermeld in artikel 3 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017.

De betrekking die met de middelen, vermeld in het eerste lid, wordt georganiseerd, kan niet vacant worden verklaard en het centrumbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen of muteren in die betrekking.

Het personeelslid dat door een centrum voor basiseducatie wordt aangeworven, wordt altijd als tijdelijk personeelslid aangesteld mits toepassing van hoofdstuk 9 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017. Het decreet Rechtspositie Basiseducatie is op hem van toepassing.

Het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen betaalt het salaris of de salaristoelage rechtstreeks aan de betrokken personeelsleden. Die dienst vordert het bruto-salaris of de bruto-salaris-toelage, verhoogd met de vergoedingen, de bijslagen, het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de werkgeversbijdrage, van het centrumbestuur terug."

Art. 98. In hetzelfde decreet worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel 128ter, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;

2° artikel 128quater, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009 en vervangen bij het decreet van 9 juli 2010;

3° artikel 128quinquies, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;

4° artikel 128sexies, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2010.

Art. 99. In artikel 177 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord “artikelen” wordt vervangen door het woord “artikel”;

2° de woorden “en 31” worden opgeheven;

3° de zinsnede “met dien verstande dat voor de basiseducatie, zoals bedoeld in artikel 4, 1°, de zinsnede “van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs” moet gelezen worden als “een centrumbestuur van een centrum voor basiseducatie” en de zinsnede “het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs” moet gelezen worden als “decreet Rechtspositie Basiseducatie”” wordt ingevoegd.

HOOFDSTUK 17. — Slotbepalingen

Art. 100. Enkel voor de personeelsleden die in de afgelopen drie kalenderjaren 2014, 2015, 2016 tewerkgesteld waren of in 2017 een nieuwe tewerkstelling kregen:

1° in een centrum voor basiseducatie in een functie, zoals vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de functies, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;

2° conform artikel 3 van het besluit van 3 juli 2009 betreffende de toekenning van een verlof voor het uitoefenen van een andere tewerkstelling voor sommige personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie;

worden alle gepresteerde diensten vanaf 1 september 2008 tot 1 januari 2018 beschouwd als dienstanciënniteit overeenkomstig artikel 5, 6°, van dit decreet. De diensten worden beschouwd alsof ze gepresteerd zijn in het overeenstemmende ambt in het centrum voor basiseducatie vanaf 1 januari 2018.

In de periode voor 1 september 2008 worden als gepresteerde diensten beschouwd: alle diensten die opgenomen zijn in de geldelijke anciënniteit conform artikel 20 van het besluit van 24 juli 2009 houdende de geldelijke bepalingen voor de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie en tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en het koninklijk besluit van 1 december 1970 houdende bezoldigingsregeling van het administratief personeel, het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichting voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs.

Art. 101. Onverminderd de bepalingen van artikel 100 en in afwijking van artikel 39, § 1, 1°, kunnen personeelsleden die op 31 augustus 2017 in een functie in een centrum voor basiseducatie minder dan 24 maanden dienstanciënniteit hebben, vastbenoemd worden op 1 januari 2018 in een ambt dat overeenstemt met een voorafgaand gepresteerde functie in datzelfde centrum, op voorwaarde dat ze in die voorafgaande functie ten minste 24 maanden dienstanciënniteit hebben binnen een periode van 48 maanden in het centrum voor basiseducatie op 31 augustus 2017.

Art. 102. Een personeelslid dat in 2017 in een centrum voor basiseducatie werd tewerkgesteld op grond van artikel 187bis van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, kan op 1 januari 2018 aangesteld worden in een overeenstemmend ambt en voldoet vanaf die datum aan de taalvereisten inzake de onderwijstaal zoals bepaald in de artikelen 28 tot en met 30 van dit decreet.

Art. 103. Een personeelslid dat in 2017 in een centrum voor basiseducatie tewerkgesteld is voor onbepaalde duur, kan op 1 januari 2018 opnieuw aangesteld worden in een overeenstemmend ambt en wordt vanaf die datum geacht in het bezit te zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

Het personeelslid behoudt de overgangsmaatregel, vermeld in het eerste lid, zolang hij ononderbroken in dienst blijft in hetzelfde ambt in een centrum voor basiseducatie. Voor de toepassing van deze bepaling worden de volgende perioden niet als een onderbreking beschouwd: de vakantieperioden, de loopbaanonderbreking, het zorgkrediet, de ziekte- en bevallingsverloven, de perioden van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte of moederschapsbescherming, de verloven van korte duur met behoud van salaristoelage ter gelegenheid van sommige gebeurtenissen van familiale of sociale aard, alsook de verloven zonder behoud van salaristoelage voor een maximumduur van zes werkdagen per schooljaar, evenals een onderbreking van een doorlopende periode van maximum twee kalenderjaren.

Art. 104. De gepresteerde diensten vanaf 1 januari 2018 van gesubsidieerde contractuelen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in een functie in een centrum voor basiseducatie worden als dienstanciënniteit beschouwd overeenkomstig artikel 5, 6°, van dit decreet.

Art. 105. Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2018 met uitzondering van artikel 39, § 6, dat uitwerking heeft vanaf 1 september 2017.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 7 juli 2017.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

G. BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Onderwijs,

H. CREVITS

Nota

(1) Zitting 2016-2017.

Stukken. – Ontwerp van decreet, 1175 - Nr. 1. – Amendement, 1175 - Nr. 2. – Verslag, 1175 - Nr. 3. – Tekst aangenomen door de plenaire vergadering, 1175 - Nr. 4.

Handelingen. — Bespreking en aanneming. Vergadering van 28 juni 2017.

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2017/13120]

7 JUILLET 2017. — Décret relatif au statut des membres du personnel de l'éducation de base (1)

Le PARLEMENT FLAMAND a adopté et Nous, GOUVERNEMENT, sanctionnons ce qui suit :

Décret relatif au statut des membres du personnel de l'éducation de base

CHAPITRE 1^{er} — *Disposition générale et intitulé abrégé*

Article 1^{er}. Le présent décret règle une matière communautaire.

Art. 2. Le présent décret est aussi appelé décret « Statut Education de base ».

CHAPITRE 2 — *Champ d'application*

Art. 3. Le présent décret s'applique aux membres du personnel directeur, enseignant et d'appui des centres d'éducation de base qui se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- 1° ils bénéficient d'une subvention-traitement du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation ;
- 2° ils se trouvent dans la position administrative au sens du chapitre 8.

Art. 4. Le Gouvernement flamand fixe les différentes fonctions et les classe dans des fonctions de recrutement, de sélection et de promotion.

CHAPITRE 3. — *Définitions*

Art. 5. Dans le présent décret, il faut entendre par :

- 1° fonction : un poste occupé dans les centres d'éducation de base et subventionné par la Communauté flamande ;
- 2° emploi : l'occupation concrète d'une fonction déterminée dans un centre d'éducation de base, exprimée en un nombre d'heures hebdomadaires ;
- 3° titre : un titre tel que mentionné dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009 fixant les fonctions, titres et échelles de traitement des membres du personnel des centres d'éducation de base ;
- 4° autorité du centre (antérieurement direction du centre) : l'autorité qui effectue, à l'égard du centre, les actes administratifs conformément aux compétences qui lui sont attribuées par ou en vertu de la loi, du décret ou des statuts ;
- 5° collège de recours : le collège de recours de l'enseignement libre subventionné tel que visé à l'article 47septiesdecies du décret Statut Membres du personnel de l'Enseignement subventionné ;
- 6° ancienneté de service : la période qui, nonobstant le volume de la charge, se compose du nombre de jours calendrier que le membre du personnel effectue du début à la fin de la période d'activité ininterrompue, y compris les jours de congé rémunérés et les régimes de congé assimilés à une période d'activité de service, où :
 - a) l'ancienneté de service qu'un membre du personnel peut acquérir au maximum pendant une année scolaire, s'élève à douze mois, chaque mois comptant uniformément trente jours ;
 - b) les périodes pendant lesquelles le membre du personnel se trouve en disponibilité pour cause de maladie sont également considérées comme des périodes d'ancienneté de service ;
- 7° Federatie Centra voor Basiseducatie (fédération des centres d'éducation de base) : l'organisation de défense d'intérêts des centres d'éducation de base ;
- 8° chambre de recours : la chambre de recours visée à l'article 69 du décret Statut Membres du personnel de l'Enseignement subventionné ;
- 9° limite d'âge : la fin de l'année scolaire dans laquelle le membre du personnel a atteint l'âge légal de la retraite ;
- 10° comité local de négociation : le comité local de concertation ou de négociation compétent pour les conditions de travail et les personnels ;
- 11° Medex : le Service public fédéral Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, Expertise médicale, cellule Pensions ;
- 12° charge : les prestations exprimées en heures par semaine, fournies par le membre du personnel dans une fonction déterminée dans un centre ;
- 13° emplois organiques : les emplois organisés pour :
 - a) les membres du personnel enseignant visés à l'article 85 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes ;
 - b) les membres du personnel directeur et d'appui visés à l'article 87, §§ 1^{er} et 2 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes ;
- 14° conseil : un avocat, un membre du personnel du centre ou, pour le membre du personnel, un représentant d'une organisation syndicale agréée ou, pour l'autorité du centre, un représentant de la Federatie Centra voor Basiseducatie ;
- 15° titulaire : le membre du personnel nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire dans un emploi, à l'exception du remplaçant ;
- 16° année scolaire : la période du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante ;
- 17° emploi vacant : un emploi qui n'a pas été attribué à un membre du personnel nommé à titre définitif ;
- 18° vacance d'emploi : tout emploi complet ou incomplet qui est vacant, ou dont le titulaire ou son remplaçant est absent pour une période d'au moins dix jours ouvrables.

CHAPITRE 4. — *Responsabilité*

Art. 6. L'autorité du centre souscrit pour ses membres du personnel à une assurance responsabilité civile et assistance juridique de manière à ce que tous les personnels soient assurés dans l'exercice de leur charge si leur responsabilité civile est mise en cause ou une procédure juridique est entamée à leur endroit.

Lorsque l'autorité du centre ne respecte pas cette obligation, elle prend en charge les frais que le membre du personnel doit couvrir lui-même à défaut de l'assurance précitée.

La police d'assurance précitée peut être aisément consultée par les membres du personnel.

Lorsqu'un membre du personnel lui-même, à charge d'un tiers qui n'est pas l'autorité du centre ou un de ses membres, intente une action en dommages-intérêts pour des dommages physiques ou matériels ou le préjudice moral qui en découle, subis dans ou par suite de l'exercice de sa fonction, l'autorité du centre assure l'assistance juridique.

Art. 7. Lorsque le membre du personnel cause des dommages à l'autorité du centre ou à des tiers lors de l'exercice de sa fonction, il n'est responsable qu'en cas de fraude et de faute grave.

En cas de faute légère, il n'est responsable que si celle-ci revêt un caractère habituel plutôt qu'occasionnel.

L'autorité du centre peut retenir, aux conditions visées à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs, sur le traitement les indemnités et les dédommagements qui lui sont dus en vertu du présent article et qui sont convenus après les faits avec le membre du personnel ou fixés par le juge.

CHAPITRE 5. — Assistance

Art. 8. Un membre du personnel peut, à tout moment, se faire assister ou se faire représenter par un conseil lors des procédures énoncées dans le présent décret.

CHAPITRE 6. — Conditions de travail secondaires

Art. 9. L'autorité du centre met à la disposition de ses membres du personnel les moyens nécessaires à l'exercice de leur charge.

Art. 10. Lorsqu'un membre du personnel encourt, dans l'exercice de sa charge, des frais supplémentaires excédant les moyens prévus à l'article 9, l'autorité du centre rembourse ces frais à condition que le directeur du centre où le membre du personnel exerce sa charge l'ait autorisé au préalable à encourir ces frais.

Art. 11. Le Gouvernement flamand peut régler les frais de déplacement encourus par des membres du personnel pour le compte de l'autorité du centre. Le règlement existant reste applicable aussi longtemps que le Gouvernement flamand ne met pas à exécution la présente disposition.

CHAPITRE 7. — Droits d'auteur

Art. 12. Le membre du personnel qui, dans le cadre de sa désignation, crée des œuvres qui relèvent du champ d'application de sa fonction ou de sa charge, conserve tous les droits moraux sur ces œuvres et cède ses droits patrimoniaux à l'autorité du centre.

Art. 13. Les droits patrimoniaux visés à l'article 12 sont cédés sans indemnisation spécifique, dans leur l'étendue légale la plus totale, pour toutes les formes d'exploitation connues et pour toute la durée de protection des œuvres au sens de l'article 12. L'autorité du centre peut librement exploiter ces œuvres comme bon lui semble et n'est pas obligée de procéder à l'exploitation.

Art. 14. Lorsque l'œuvre visée à l'article 12 est exploitée à l'avenir sous des formes d'exploitation encore inconnues actuellement, la participation aux bénéfices du membre du personnel sera égale à la participation aux bénéfices qui est accordée, conformément aux conditions du marché applicables au moment de l'exploitation, aux auteurs qui éditent leur œuvre selon les mêmes formes d'exploitation dans le circuit commercial normal.

CHAPITRE 8. — Statut administratif

Section 1^{re}. — Dispositions communes

Art. 15. Un membre du personnel se trouve totalement ou partiellement dans une des positions administratives suivantes :

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

Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel est toujours censé se trouver en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit par décision de l'autorité du centre, dans une autre position administrative.

Section 2. — Activité de service

Art. 16. Le membre du personnel en activité de service a droit à un traitement, à l'avancement de traitement et peut faire valoir ses droits à une fonction de sélection ou de promotion, sauf disposition contraire.

Art. 17. Le Gouvernement flamand détermine les conditions auxquelles le membre du personnel peut prendre un congé assimilé à l'activité de service.

Art. 18. Le présent article s'applique aux membres du personnel bénéficiaires d'un congé de longue durée pour prestations réduites justifié par des raisons médicales.

Par dérogation aux dispositions relatives aux désignations temporaires, un membre du personnel bénéficiaire d'un congé de longue durée pour prestations réduites justifié par des raisons médicales, n'est pas autorisé à étendre sa désignation temporaire en comparaison au volume de sa désignation temporaire à la veille du congé.

Sans préjudice de l'application des conditions de nomination à titre définitif, un membre du personnel qui, à la veille du congé de longue durée pour prestations réduites justifié par des raisons médicales, est nommé partiellement à titre définitif ne peut étendre sa nomination à titre définitif que jusqu'à un volume qui soit tout au plus égal au volume de la réintégration dans son emploi approuvé dans la décision sur le congé.

La partie de la charge définitive pour laquelle le membre du personnel prend le congé visé à l'alinéa 1^{er}, devient un emploi vacant après une période de 24 mois du congé précité.

Le membre du personnel dont l'emploi est considéré vacant conformément à l'alinéa 4, conserve, après la déclaration de vacance dudit emploi, les positions administrative et pécuniaire liées à son congé.

Section 3. — Non-activité

Art. 19. Le membre du personnel dans la position de non-activité n'a pas droit à un traitement et ne peut faire valoir ses titres à une fonction de sélection ou de promotion qu'aux conditions stipulées par le Gouvernement flamand.

Art. 20. Le membre du personnel se trouve dans la position administrative de non-activité dans les situations suivantes :

1° lorsqu'il est en congé politique, y compris la période d'une éventuelle entrée en service différée après l'expiration du mandat ;

2° lorsqu'un membre du personnel est admis à la pension temporaire suite à une décision de la commission des pensions de Medex. Pendant cette période de non-activité, le membre du personnel reste titulaire de son emploi. Lorsque le membre du personnel entre de nouveau en service après la pension temporaire attribuée, la période de non-activité est assimilée à une période d'activité de service.

3° pendant les jours de congé de maladie non rémunérés ;

4° pendant l'absence pour prestations réduites, pour le volume de l'absence.

Le Gouvernement flamand détermine les conditions auxquelles le membre du personnel se trouve en non-activité.

Art. 21. Le membre du personnel qui s'absente sans justification est d'office dans la position de non-activité de service.

Section 4. — Mise en disponibilité

Art. 22. Le Gouvernement flamand détermine les conditions de mise en disponibilité pour cause de maladie.

Art. 23. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité pour maladie après la fin du mois au cours duquel il peut prétendre à une pension de retraite et compte trente années de service qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable aux membres du personnel qui sont mis en disponibilité pour maladie et pour qui :

1° un litige est pendant devant le tribunal du travail, si ce litige porte sur la non-reconnaissance d'une absence par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou sur la date de consolidation ;

2° la procédure « accident subi en dehors de l'exercice de ses fonctions » n'est pas clôturée.

Art. 24. Le Gouvernement flamand fixe les conditions auxquelles les membres du personnel mis en disponibilité pour maladie peuvent prétendre à une subvention-traitement d'attente.

CHAPITRE 9. — Désignation temporaire

Art. 25. Le présent chapitre ne s'applique pas au membre du personnel exerçant la fonction de directeur.

Art. 26. L'autorité du centre désigne un membre du personnel temporaire pour une durée déterminée.

Dès que le membre du personnel a acquis 24 mois d'ancienneté de service dans une période de 36 mois maximum dans le centre dans la fonction de désignation temporaire, l'autorité du centre désigne le membre du personnel pour une durée indéterminée dans un emploi de cette fonction.

La désignation visée à l'alinéa 2 s'effectue au moins pour le volume des services que le membre du personnel rendait à la veille du passage à une désignation à durée indéterminée.

Art. 27. Une autorité du centre peut désigner temporairement un membre du personnel lorsque ce membre du personnel répond aux conditions visées à l'article 88, § 1^{er}, du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes et en outre :

1° est de conduite irréprochable, attestée par un extrait du casier juridique délivré depuis un an maximum ;

2° possède l'aptitude physique requise pour exercer la fonction ;

3° répond aux exigences linguistiques visées aux articles 28 à 30 du présent décret.

Art. 28. Un membre du personnel remplit les exigences linguistiques en matière de langue d'enseignement, si son recrutement est basé sur un titre obtenu dans la langue d'enseignement.

Art. 29. Un membre du personnel ne possédant pas un titre tel que visé à l'article 28, doit, pour ce qui est des exigences linguistiques en matière de langue d'enseignement, satisfaire aux conditions prévues aux alinéas 2 à 4.

Un membre du personnel appartenant au personnel directeur et au personnel d'appui, maîtrise la langue d'enseignement au moins au niveau C1 du Cadre européen commun de Référence pour les Langues.

Un membre du personnel appartenant à une catégorie du personnel autre que celle visée à l'alinéa 2, maîtrise la langue d'enseignement au moins au niveau B2 du Cadre européen commun de Référence pour les Langues.

Par dérogation à l'alinéa 2, un membre du personnel appartenant au personnel directeur et enseignant qui se consacre uniquement à l'enseignement d'une ou plusieurs langues étrangères vivantes, maîtrise la langue d'enseignement au moins au niveau B2 du Cadre européen commun de Référence pour les Langues.

Art. 30. § 1^{er}. Un membre du personnel qui n'est pas porteur d'un titre tel que visé à l'article 28 fournit la preuve qu'il dispose des connaissances linguistiques visées à l'article 29 en présentant un des titres ou certificats figurant ci-après :

1° tous les titres délivrés par les établissements d'enseignement agréés, financés ou subventionnés par la Communauté flamande attestant du niveau de connaissance linguistique visée à l'article 29 ;

2° tous les titres qui sont équivalents aux titres mentionnés au point 1° attestant du niveau de connaissance linguistique visée à l'article 29 ;

3° ou à l'aide d'un titre, d'un certificat ou d'une attestation que le membre du personnel a obtenu, à condition que ce titre, ce certificat ou cette attestation atteste du niveau requis du Cadre européen commun de référence pour les Langues. Le Gouvernement flamand est autorisé à créer un jury ou à faire organiser des examens par un ou plusieurs établissements d'enseignement financés ou subventionnés par la Communauté flamande. Le Gouvernement flamand est autorisé à intégrer un titre, un certificat ou une attestation obtenu devant un jury légalement ou réglementairement constitué, dans les niveaux du Cadre européen commun de référence pour les Langues.

§ 2. Lorsqu'un centre éprouve des difficultés à recruter un candidat qui possède la compétence linguistique requise, le centre peut recruter un candidat ne disposant pas de la compétence linguistique requise. Sur demande, le Gouvernement flamand accorde à ce candidat une dérogation temporaire valable pour un délai de 3 ans à compter de la date de la première désignation dans une fonction.

Pendant le délai précité de trois ans, le membre du personnel ayant obtenu la dérogation précitée n'est pas admissible à une nomination à titre définitif ou à une désignation temporaire à durée indéterminée, à moins qu'il ne remplisse, avant la fin de cette période, les conditions relatives aux exigences linguistiques visées à l'article 29.

Art. 31. § 1^{er}. Toute désignation temporaire ainsi que toute modification que l'on y apporte doivent être confirmées par écrit pour chaque membre du personnel au plus tard à la date d'entrée en service du membre du personnel. La convention écrite indiquera :

- 1° le nom et l'adresse du centre d'éducation de base ;
- 2° l'identité du membre du personnel ;
- 3° la fonction à exercer et le volume de charge ;
- 4° la période dans le cas d'une désignation temporaire à durée déterminée et, le cas échéant, le titulaire qui est remplacé ;
- 5° s'il s'agit ou non d'un emploi vacant.

La convention de désignation temporaire à durée déterminée ou à durée indéterminée est établie en deux exemplaires au moins, un exemplaire étant destiné au membre du personnel.

§ 2. A défaut d'une convention écrite au sens du paragraphe 1^{er}, le membre du personnel est censé être désigné dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il exerce effectivement.

§ 3. L'autorité du centre prépare au sein du comité local de négociation un règlement sur la résidence administrative des membres du personnel. Ce règlement est intégré dans le règlement de travail.

Art. 32. Une désignation temporaire cesse de plein droit et sans préavis pour tout ou partie de la charge dans les situations suivantes :

- 1° lorsque le membre du personnel ne répond plus aux conditions visées à l'article 27 ;
- 2° au moment où l'emploi est attribué à un autre membre du personnel par une nomination à titre définitif ;
- 3° au moment où le membre du personnel temporaire est nommé à titre définitif ;
- 4° à compter de la date où l'emploi occupé ne peut plus être subventionné en tout ou en partie ;
- 5° lorsque le membre du personnel, sauf cas de force majeure, ne reprend pas le travail après une absence autorisée et reste absent, sans motif valable, pendant une période ininterrompue de plus de dix jours calendrier ;
- 6° lorsque le membre du personnel abandonne son poste sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours calendrier ;
- 7° lorsque le membre du personnel se trouve dans les situations où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 8° lorsque le membre du personnel a atteint la limite d'âge de départ à la retraite, sauf si le membre du personnel concerné et l'autorité du centre conviennent de prolonger la désignation, chaque fois par une année scolaire maximum ;
- 9° lors du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement ;
- 10° lors du licenciement pour motif grave ;
- 11° au plus tard à l'expiration du délai pour lequel le membre du personnel a été désigné ;
- 12° lorsque le membre du personnel est admis à une pension de retraite anticipée définitive pour motif de santé ou d'inaptitude physique ;
- 13° à la fin de l'année scolaire au plus tard. Cette disposition ne s'applique cependant pas aux membres du personnel désignés temporairement à durée indéterminée.

Afin de remédier à une pénurie sur le marché de l'emploi, le Gouvernement flamand peut fixer les conditions auxquelles un membre du personnel définitivement mis à la retraite pour atteinte de la limite d'âge visée à l'alinéa 1^{er}, 8°, peut être désigné à une fonction de recrutement comme membre du personnel temporaire. Cette désignation se fait sans préjudice de l'application du chapitre 9 du présent décret. Le membre du personnel est toujours désigné pour une durée déterminée et n'acquiert aucun droit à une désignation temporaire à durée indéterminée.

Art. 33. Un membre du personnel désigné temporairement à durée déterminée peut volontairement cesser sa désignation pendant la première moitié de la durée convenue. Le membre du personnel respecte un délai de préavis conformément à l'article 34, étant entendu que l'ancienneté de service à prendre en considération est limitée au délai de la dernière période ininterrompue de désignation.

Sous peine de nullité, la notification de la cessation volontaire des fonctions mentionne le début et la durée du préavis.

La notification de la cessation de fonctions volontaire se fait, sous peine de nullité, par la remise d'un document écrit à l'autorité du centre. La signature de l'autorité du centre sur le duplicata de l'écrit constitue uniquement un avis de prise de connaissance. La notification peut également se faire par une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier.

L'autorité du centre et le membre du personnel peuvent, de commun accord, mettre fin à la désignation. Cela apparaît d'un écrit. L'écrit mentionne la date de la cessation de fonctions et est signé par les deux parties.

Art. 34. Un membre du personnel peut renoncer à sa désignation à durée indéterminée à condition de respecter un délai de préavis de :

- 1° une semaine pour une ancienneté de service inférieure à trois mois ;
- 2° deux semaines pour une ancienneté de service comprise entre trois mois et moins de six mois ;
- 3° trois semaines pour une ancienneté de service comprise entre six mois et moins de douze mois ;
- 4° quatre semaines pour une ancienneté de service comprise entre douze mois et moins de dix-huit mois ;
- 5° cinq semaines pour une ancienneté de service comprise entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois ;

- 6° six semaines pour une ancienneté de service comprise entre deux ans et moins de quatre ans ;
- 7° sept semaines pour une ancienneté de service comprise entre quatre ans et moins de cinq ans ;
- 8° neuf semaines pour une ancienneté de service comprise entre cinq ans et moins de six ans ;
- 9° dix semaines pour une ancienneté de service comprise entre six ans et moins de sept ans ;
- 10° douze semaines pour une ancienneté de service comprise entre sept ans et moins de huit ans ;
- 11° treize semaines pour une ancienneté de service de huit ans ou plus.

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le délai de préavis a été notifié.

Sous peine de nullité, la notification de la démission mentionne le début et la durée du préavis.

La notification du préavis est faite, sous peine de nullité, par la remise d'un document écrit à l'autorité du centre. La signature de l'autorité du centre sur le duplicata de l'écrit constitue uniquement un avis de prise de connaissance. La notification peut également se faire par une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier.

L'autorité du centre et le membre du personnel peuvent, de commun accord, mettre fin à la désignation. Une telle action est établie par écrit. L'écrit mentionne la date de la cessation de fonctions et est signé par les deux parties.

Art. 35. Chaque membre du personnel désigné à durée déterminée ou à durée indéterminée peut être licencié pour motif grave par l'autorité du centre.

Dans l'alinéa 1^{er}, on entend par motif grave : un manquement grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute continuation de la désignation temporaire.

Licenciement pour motif grave ne peut plus être invoqué lorsque le fait justifiant ce licenciement est connu depuis trois jours ouvrables au moins par l'autorité du centre.

Seul le motif grave notifié par lettre recommandée dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement peut être invoqué pour justifier le licenciement.

Dans les cinq jours calendrier de la réception du licenciement pour motif grave, le membre du personnel peut introduire par lettre recommandée un recours auprès de la chambre de recours compétente. Lorsque le licenciement est reçu au cours d'une période d'au moins sept jours de vacances consécutifs, la période précitée de cinq jours calendrier est prolongée de la durée de la période de vacances. L'introduction d'un recours n'est pas suspensive.

Le Gouvernement flamand fixe les modalités de la procédure de recours et garantit les droits de défense des personnels intéressés.

La chambre de recours se prononce en dernière instance sur le recours.

Art. 36. La désignation temporaire est suspendue pendant les périodes suivantes :

- 1° la protection de la maternité et le congé de maternité ;
- 2° l'incapacité de travail suite à un accident ou à une maladie.

Les périodes visées à l'alinéa 1^{er} sont assimilées à une activité de service, à l'exception de la période de jours de congé de maladie non rémunérés.

Art. 37. A la fin de chaque période d'occupation, l'autorité du centre ou un mandaté désigné par l'autorité du centre délivre au membre du personnel une attestation mentionnant les dispositions de l'article 31, 1° à 4°.

CHAPITRE 10. — *Nomination à titre définitif*

Art. 38. Le présent chapitre ne s'applique pas au membre du personnel exerçant la fonction de directeur.

Art. 39. § 1^{er}. Un membre du personnel peut être nommé à titre définitif s'il répond, au moment de la nomination définitive, outre aux conditions définies à l'article 27, aux conditions suivantes :

1° avoir au moins 24 mois d'ancienneté de service dans une période de 36 mois maximum dans le centre d'éducation de base au 31 août de l'année scolaire précédant la date de la nomination à titre définitif dans la fonction en question ;

2° être porteur d'un titre requis ou jugé suffisant tel que fixé dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009 fixant les fonctions, titres et échelles de traitement des membres du personnel des centres d'éducation de base ;

3° ne pas avoir obtenu dans la fonction en question comme dernière évaluation une évaluation se clôturant par la conclusion finale « insuffisant » auprès du centre d'éducation de base où l'emploi est vacant. Lorsque le membre du personnel n'a pas été évalué, cette condition est censée être remplie.

§ 2. Une nomination à titre définitif prend toujours cours au 1^{er} janvier et n'est possible que dans un emploi organique vacant.

§ 3. Une autorité du centre ne peut procéder à une nomination définitive d'un membre du personnel qu'à condition de prendre en considération le pourcentage maximum suivant :

1° les membres du personnel nommés à titre définitif désignés conformément à l'article 85 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes, correspondent au maximum à 90 % des équivalents à temps plein organiques attribués chaque année à ce centre par la Communauté flamande, en prenant comme point de référence le 15 septembre de l'année calendrier précédant la date de la nomination définitive ;

2° les membres du personnel nommés à titre définitif désignés conformément à l'article 87, § 2, du décret précité, correspondent au maximum à 90 % de l'enveloppe de points organique attribuée chaque année à ce centre par la Communauté flamande, en prenant comme point de référence le 15 septembre de l'année calendrier précédant la date de la nomination définitive.

§ 4. Sans préjudice de l'application du paragraphe 3, l'autorité du centre nomme toujours le membre du personnel qui compte le plus d'ancienneté de service dans le centre. A cette fin, elle établit annuellement au plus tard le 31 août de l'année scolaire précédant la date de la nomination à titre définitif une liste indiquant la place occupée par le membre du personnel.

Le comité local de négociation s'engage à trouver un accord sur la nomination à titre définitif lorsque plusieurs membres du personnel possèdent la même ancienneté de service.

§ 5. Un membre du personnel est nommé pour le volume de sa désignation à durée indéterminée ou pour le volume de son autre charge temporaire qui lui a été confiée conformément à l'article 65, à laquelle il est désigné à la veille de la nomination. Il ne peut être dérogé au volume précité que lorsque le centre souffre d'une insuffisance d'emplois organiques ou que lorsque le pourcentage de nomination est dépassé.

§ 6. Pour une nomination à titre définitif au 1^{er} janvier de l'année scolaire, le centre informe tous les membres du personnel du centre de tout emploi vacant au plus tard le 15 octobre de l'année calendrier précédant la date de la nomination à titre définitif.

§ 7. L'autorité du centre prononce la nomination à titre définitif le 1^{er} janvier de l'année scolaire à condition que l'emploi soit toujours vacant à ce moment.

§ 8. Le Gouvernement flamand détermine les règles suivant lesquelles l'autorité du centre doit communiquer la nomination à titre définitif au service compétent du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation de manière à ce que la nomination sorte ses effets vis-à-vis de l'Autorité flamande.

Art. 40. § 1^{er}. Toute nomination à titre définitif ainsi que toute modification que l'on apporte au volume d'une nomination à titre définitif dans une fonction est confirmée par écrit dans une convention. La convention indiquera au moins :

1° le nom et l'adresse du centre d'éducation de base ;

2° l'identité du membre du personnel ;

3° la fonction à exercer et le volume de charge.

La convention de nomination à titre définitif est établie en deux exemplaires au moins, dont l'un est destiné au membre du personnel.

§ 2. A défaut d'une convention écrite au sens du paragraphe 1^{er}, le membre du personnel est censé être nommé à titre définitif dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il exerce effectivement.

§ 3. L'autorité du centre prépare au sein du comité local de négociation une réglementation sur la résidence administrative des membres du personnel. Cette réglementation est intégrée dans le règlement de travail.

Art. 41. Une nomination à titre définitif prend fin d'office et sans préavis pour tout ou partie de la charge pour un membre du personnel :

1° si le membre du personnel cesse de répondre aux conditions visées à l'article 27 ;

2° si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, sauf cas de force majeure, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours calendrier ;

3° s'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours calendrier ;

4° s'il se trouve dans une des situations dans lesquelles l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;

5° s'il est admis à une pension de retraite anticipée définitive pour motif de santé ou inaptitude physique ;

6° si, rappelé en activité de service, il refuse, sans motif valable, d'occuper l'emploi attribué par l'autorité du centre;

7° s'il est mis à la retraite pour limite d'âge, sauf si le membre du personnel concerné et l'autorité du centre conviennent de prolonger la désignation, chaque fois pour une année scolaire maximum.

La fin des fonctions est notifiée au membre du personnel. Sous peine de nullité, cette notification ne peut être faite que par l'envoi d'une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le membre du personnel et qu'elle est constatée d'office par le juge.

La fin des fonctions est motivée par l'autorité du centre.

Art. 42. Un membre du personnel nommé à titre définitif peut cesser volontairement, en tout ou en partie, ses fonctions s'il continue à exercer une charge à titre définitif à mi-temps au moins en cas de cessation partielle des fonctions.

Dans les cas précités, la cessation des fonctions se fait dans le respect d'un délai de préavis conformément à l'article 34.

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le délai de préavis a été notifié.

Sous peine de nullité, la notification de la cessation des fonctions mentionne le début et la durée du préavis.

La notification de la cessation des fonctions est faite, sous peine de nullité, par la remise d'un document écrit à l'autorité du centre. La signature de l'autorité du centre sur le duplicata de l'écrit constitue uniquement un avis de prise de connaissance. La notification peut également se faire par une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier.

L'autorité du centre et le membre du personnel peuvent, de commun accord, mettre fin à la nomination à titre définitif. Une telle action est établie par écrit. L'écrit mentionne la date de la cessation des fonctions et est signé par les deux parties.

Art. 43. § 1^{er}. L'autorité du centre peut licencier un membre du personnel pour motif grave.

Dans l'alinéa 1^{er}, on entend par motif grave : un manquement grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute continuation de la nomination à titre définitif.

Licenciement pour motif grave ne peut plus être invoqué lorsque le fait justifiant ce licenciement est connu depuis trois jours ouvrables au moins par l'autorité du centre.

§ 2. Seul le motif grave notifié par lettre recommandée dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement peut être invoqué pour justifier le licenciement.

§ 3. Dans les cinq jours calendrier de la réception du licenciement pour motif grave, le membre du personnel peut introduire par lettre recommandée un recours auprès de la chambre de recours compétente. Lorsque le licenciement est reçu au cours d'une période d'au moins sept jours de vacances consécutifs, la période précitée de cinq jours calendrier est prolongée de la durée de la période de vacances. Le recours n'est pas suspensif.

§ 4. Le Gouvernement flamand fixe les modalités de la procédure de recours et garantit les droits de défense des personnels intéressés.

La chambre de recours se prononce en dernière instance sur le recours.

§ 5. En vue de la reprise du membre du personnel dans le régime de l'assurance chômage, de l'assurance maladie et de l'assurance maternité, le Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation paie les cotisations des employeurs et des travailleurs.

La durée de la période couverte ne peut dépasser la durée de la nomination du membre du personnel licencié.

CHAPITRE 11. — *Dispositions spécifiques relatives à la fonction de directeur*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 44. La fonction de directeur est exercée par des membres du personnel qui sont désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif.

Art. 45. Une autorité du centre peut conférer un emploi à temps plein dans une fonction de directeur soit à un seul membre du personnel, soit à deux membres du personnel chargés chacun d'un emploi à mi-temps.

Art. 46. Toute désignation dans la fonction de directeur est établie par écrit selon les dispositions et en reprenant les mentions de l'article 31.

Section 2. — Désignation temporaire

Art. 47. Une désignation temporaire dans la fonction de directeur peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée et est conférée par l'autorité du centre.

Art. 48. La fonction de directeur peut être attribuée temporairement :

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

2° dans l'attente d'une nomination définitive dans la fonction de directeur dans un centre.

Afin de remédier à une pénurie sur le marché de l'emploi, le Gouvernement flamand peut fixer les conditions auxquelles un membre du personnel définitivement mis à la retraite pour atteinte de la limite d'âge visée à l'article 32, alinéa 1^{er}, 8°, peut être désigné à une fonction de directeur comme membre du personnel temporaire. Cette désignation se fait sans préjudice de l'application des dispositions du présent décret. Le membre du personnel est toujours désigné pour une durée déterminée.

Art. 49. Une autorité du centre peut désigner temporairement un membre du personnel lorsque le membre du personnel répond aux conditions visées à l'article 88, § 1^{er}, du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes et en plus :

1° est de conduite irréprochable, attestée par un extrait du casier juridique délivré depuis un an maximum ;

2° possède l'aptitude physique requise pour exercer la fonction ;

3° répond aux exigences linguistiques visées aux articles 28 à 30 du présent décret ;

4° est porteur d'un titre jugé suffisant pour la fonction tel que prévu par le Gouvernement flamand dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009 fixant les fonctions, titres et échelles de traitement des membres du personnel des centres d'éducation de base.

Art. 50. Une désignation temporaire prend fin d'office et sans préavis pour tout ou partie de la charge conformément à l'article 32.

Art. 51. Un directeur désigné en tant que temporaire à durée déterminée peut volontairement cesser ses fonctions conformément à l'article 33.

Sous peine de nullité, la notification de la cessation des fonctions mentionne le début et la durée du préavis.

La notification du préavis est faite, sous peine de nullité, par la remise d'un document écrit à l'autorité du centre. La signature de l'autorité du centre sur le duplicata de l'écrit constitue uniquement un avis de prise de connaissance. La notification peut également se faire par une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier.

L'autorité du centre et le membre du personnel peuvent, de commun accord, mettre fin à la désignation. Une telle action est établie par écrit. L'écrit mentionne la date de la cessation des fonctions et est signé par les deux parties.

Art. 52. Un directeur peut mettre fin à sa désignation à durée indéterminée à condition de respecter un délai de préavis de conformément à l'article 34.

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le délai de préavis a été notifié.

Sous peine de nullité, la notification de la fin de la désignation mentionne le début et la durée du préavis.

La notification de la fin de sa désignation est faite, sous peine de nullité, par la remise d'un document écrit à l'autorité du centre. La signature de l'autorité du centre sur le duplicata de l'écrit constitue uniquement un avis de prise de connaissance. La notification peut également se faire par une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier.

L'autorité du centre et le membre du personnel peuvent, de commun accord, mettre fin à la désignation. Une telle action est établie par écrit. L'écrit mentionne la date de la cessation des fonctions et est signé par les deux parties.

Art. 53. Un membre du personnel étant désigné à titre temporaire comme directeur peut être licencié pour motif grave.

Dans l'alinéa 1^{er}, on entend par motif grave : un manquement grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute continuation de la désignation temporaire.

Licenciement pour motif grave conformément aux dispositions du présent article ne peut plus être invoqué lorsque le fait justifiant ce licenciement est connu depuis trois jours au moins par l'autorité du centre.

Seul le motif grave notifié par lettre recommandée dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement peut être invoqué pour justifier le licenciement.

Dans les cinq jours calendrier de la réception du licenciement pour motif grave, le directeur peut introduire par lettre recommandée un recours auprès de la chambre de recours compétente. Lorsque le licenciement est reçu au cours d'une période d'au moins sept jours de vacances consécutifs, la période précitée de cinq jours calendrier est prolongée de la durée de la période de vacances. L'introduction d'un recours n'est pas suspensive.

Le Gouvernement flamand fixe les modalités de la procédure de recours et garantit les droits de défense des personnels intéressés.

La chambre de recours se prononce en dernière instance sur le recours.

Art. 54. § 1^{er}. La désignation temporaire est suspendue pendant les périodes suivantes :

- 1° la protection de la maternité et le congé de maternité ;
- 2° l'incapacité de travail suite à un accident ou à une maladie.

Les périodes visées à l'alinéa 1^{er} sont assimilées à une activité de service, à l'exception de la période de jours de congé de maladie non rémunérés.

§ 2. En cas d'un congé donné par l'autorité du centre avant ou pendant les périodes visées au paragraphe 1^{er}, le délai de préavis est suspendu pendant cette période.

§ 3. En cas d'un congé donné par l'autorité du centre avant ou pendant au moins sept jours de vacances consécutives, le délai de préavis est suspendu pendant cette période de vacances.

Section 3. — Nomination à titre définitif

Art. 55. L'autorité du centre nomme un directeur au plus tard à la fin de la deuxième année scolaire complète à compter de la désignation temporaire dans l'emploi à condition que l'emploi dans lequel il est désigné soit encore vacant à ce moment.

Lorsqu'il n'y a pas d'emploi vacant conformément à l'alinéa 1^{er} à ce moment, l'autorité scolaire attribue la nomination à titre définitif dès que l'emploi devient vacant.

Pour pouvoir prétendre à une nomination à titre définitif, le membre du personnel doit répondre aux conditions suivantes :

1° être porteur d'un titre jugé suffisant pour la fonction tel que prévu par le Gouvernement flamand dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009 fixant les fonctions, titres et échelles de traitement des membres du personnel des centres d'éducation de base ;

2° ne pas avoir obtenu comme dernière évaluation une évaluation se clôturant par la conclusion finale « insuffisant » dans la fonction de directeur auprès du centre d'éducation de base où l'emploi est vacant. Lorsque le membre du personnel n'a pas été évalué, cette condition est censée être remplie ;

3° répondre aux conditions générales de recrutement visées à l'article 49.

Art. 56. Le Gouvernement flamand détermine les règles suivant lesquelles la nomination dans la fonction de directeur doit être communiquée au service compétent du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation de manière à ce qu'elle sorte ses effets vis-à-vis de l'Autorité flamande.

Art. 57. Après accord de l'autorité du centre, un directeur peut renoncer volontairement à la nomination à titre définitif dans la fonction en question. Le membre du personnel qui était nommé à titre définitif auparavant dans ce centre d'éducation de base peut à ce moment réintégrer sa fonction précédente à laquelle il était nommé à titre définitif dans ce centre. Dans ce cas, il peut être dérogé au pourcentage maximum pour les nominations à titre définitif au sens de l'article 39, § 3.

Le membre du personnel le notifie, avant le 1^{er} juin, par lettre recommandée à l'autorité du centre. La date précitée du 1^{er} juin peut être remplacée par une date ultérieure, soit en accord mutuel entre le membre du personnel intéressé et l'autorité du centre, soit de manière unilatérale par le membre du personnel en raison d'une évaluation ayant pour conclusion finale « insuffisant » qui lui a été attribuée en application du cycle de développement.

Art. 58. Une nomination à titre définitif prend fin de plein droit et sans préavis pour tout ou partie de la charge pour un directeur :

1° si le membre du personnel ne répond plus aux conditions visées à l'article 49 ;

2° si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, sauf cas de force majeure, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours calendrier ;

3° s'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours calendrier ;

4° s'il se trouve dans une des situations dans lesquelles l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;

5° s'il est admis à une pension de retraite anticipée définitive pour motif de santé ou inaptitude physique ;

6° si, rappelé en activité de service, il refuse, sans motif valable, d'occuper l'emploi attribué par l'autorité du centre ;

7° s'il est mis à la retraite pour limite d'âge, sauf si le membre du personnel concerné et l'autorité du centre conviennent de prolonger la désignation, chaque fois pour une année scolaire maximum.

Cette fin de fonctions est notifiée au directeur. Sous peine de nullité, cette notification ne peut être faite que par l'envoi d'une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le membre du personnel et qu'elle est constatée d'office par le juge.

La fin des fonctions est motivée par l'autorité du centre.

Art. 59. Un membre du personnel nommé à titre définitif comme directeur peut être licencié pour motif grave.

Dans l'alinéa 1^{er}, on entend par motif grave : un manquement grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute continuation de la désignation temporaire.

Licenciement pour motif grave conformément aux dispositions du présent article ne peut plus être invoqué lorsque le fait justifiant ce licenciement est connu depuis trois jours ouvrables au moins par l'autorité du centre.

Seul le motif grave notifié par lettre recommandée dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement peut être invoqué pour justifier le licenciement.

Dans les cinq jours calendrier de la réception du licenciement pour motif grave, le directeur peut introduire par lettre recommandée un recours auprès de la chambre de recours. Lorsque le licenciement est reçu au cours d'une période d'au moins sept jours de vacances consécutifs, la période précitée de cinq jours calendrier est prolongée de la durée de la période de vacances. L'introduction d'un recours n'est pas suspensive.

Le Gouvernement flamand fixe les modalités de la procédure de recours et garantit les droits de défense des personnels intéressés.

La chambre de recours se prononce en dernière instance sur le recours.

CHAPITRE 12. — *Mobilité*

Section 1^{re}. — Personnels nommés à titre définitif s'acquittant temporairement d'une autre charge

Art. 60. Dans la présente section, on entend par fonction dans laquelle un membre du personnel est désigné en qualité de temporaire : une désignation temporaire à durée déterminée.

Art. 61. L'autorité du centre peut accorder un congé au membre du personnel pour exercer une charge temporaire dans l'enseignement subventionné, les centres subventionnés, l'enseignement communautaire, auprès de l'inspection, des services d'encadrement pédagogique ou de l'inspection et de l'encadrement des cours philosophiques, des centres d'éducation de base et des instituts supérieurs.

Art. 62. Moyennant son accord, le membre du personnel peut renoncer entièrement ou partiellement à l'exécution de la charge pour laquelle il est nommé à titre définitif afin de s'acquitter dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion d'une autre charge pour laquelle il n'est pas nommé à titre définitif.

Art. 63. Le membre du personnel est chargé dans un centre d'éducation de base de l'autre charge conformément au chapitre 9 du présent décret régissant la désignation temporaire.

Art. 64. Pendant la période que le membre du personnel d'un centre d'éducation de base exerce temporairement une autre charge et avant la fin de celle-ci, les mêmes règles que celles applicables aux personnels temporaires sont d'application à la fonction exercée temporairement par le membre du personnel.

Art. 65. Par dérogation à l'article 64, le membre du personnel continue à être considéré, pendant la période de désignation temporaire, comme un membre du personnel définitif pour l'application des dispositions réglementaires sur :

- 1° le congé de maternité ;
- 2° le congé d'écartement du risque de maladie professionnelle et de congé de protection de la maternité ;
- 3° le congé pour cause de maladie ou d'infirmité, y compris les accidents du travail, les accidents survenus sur le chemin du travail et les maladies professionnelles ;
- 4° l'ancienneté pour la fixation du droit au congé pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 5° l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires.

Le présent article n'est pas applicable au membre du personnel qui exerce une charge temporaire auprès d'un institut supérieur.

Art. 66. Le Gouvernement flamand précise la réglementation relative à la position administrative et au statut pécuniaire des personnels qui accomplissent temporairement une autre charge dans une autre fonction dans laquelle ils ne sont pas nommés à titre définitif.

Section 2. — Congé pour mission ou pour mission spéciale

Art. 67. Des membres du personnel peuvent bénéficier d'un congé pour mission ou d'un congé pour mission spéciale pour des services ou des projets dans l'intérêt de l'enseignement.

Dans l'alinéa 1^{er}, il faut entendre par services ou projets dans l'intérêt de l'enseignement : les services ou projets qui misent sur un meilleur fonctionnement de l'enseignement par le biais d'innovations ou d'expériences dans le domaine de l'enseignement, de la politique de l'enseignement ou de la recherche pédagogique dont les mots clé sont participation, soutien et accompagnement.

Art. 68. Le Gouvernement flamand détermine les conditions auxquelles les membres du personnel obtiennent un congé pour mission à condition qu'ils remboursent le traitement.

Le Gouvernement flamand arrête :

- 1° à l'égard du service ou du projet, pour quels services et projets le congé pour mission est limité à une durée maximale déterminée ;
- 2° à l'égard du membre du personnel intéressé :
 - a) pour quels services et projets le congé est limité à une durée maximale déterminée ;
 - b) les conséquences pour la position administrative et le statut pécuniaire du membre du personnel concerné ;
- 3° à l'égard de l'établissement où le membre du personnel est désigné, la façon dont l'établissement est associé au processus décisionnel.

Art. 69. Le Gouvernement flamand fixe les modalités suivant lesquelles une contribution financière peut être demandée à une organisation pour les frais administratifs liés à la demande, au profit d'un membre du personnel, d'un congé pour mission, d'un congé pour missions syndicales, d'un congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet ministériel ou d'un congé pour l'accomplissement de prestations pour des groupes politiques reconnus dans les chambres législatives ou leurs présidents.

La contribution financière visée à l'alinéa 1^{er} n'est demandée qu'aux organisations qui se sont engagées à rembourser au Ministère de l'Enseignement et de la Formation le traitement du membre du personnel augmenté de toutes les indemnités et allocations payées par le Ministère de l'Enseignement et de la Formation, pour la période précitée, sur présentation d'un relevé de paiement écrit.

Art. 70. § 1^{er}. Aux conditions déterminées par le Gouvernement flamand, les personnels peuvent obtenir un congé pour mission spéciale, sans remboursement du traitement, dans le cadre des services ou projets suivants :

1° les services d'encadrement pédagogique et la formation continue à l'initiative des associations représentatives des pouvoirs organisateurs de l'enseignement subventionné et à l'initiative de l'Enseignement communautaire ;

2° les écoles européennes ;

3° les projets pour lesquels il est prévu un remplacement par des contractuels subventionnés, qui sont rémunérés par le Département de l'Enseignement et de la Formation, ou par des personnels visés à l'article V.16 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 octobre 2016 portant codification de certaines dispositions relatives à l'enseignement ;

4° une mission dans l'association qui organise l'école maternelle itinérante flamande suivant les articles 168 et 169 du décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental ;

5° le poste de secrétaire d'une commission de réaffectation ;

6° les jurys de la Communauté flamande ;

7° les projets qui s'inscrivent dans les projets d'échange européens et bilatéraux approuvés par la Communauté flamande ;

8° les projets européens d'enseignement soutenus par l'Union européenne ;

9° l'accompagnement et le soutien des structures de participation dans l'enseignement ;

10° une charge auprès de l'école internationale Ferney-Voltaire ;

11° les projets du Ministre flamand chargé de l'enseignement.

§ 2. Le Gouvernement flamand peut étendre la liste mentionnée à l'alinéa 1^{er} en ajoutant des initiatives et des projets présentant un intérêt particulier pour l'enseignement.

§ 3. Le Gouvernement flamand détermine les modalités des congés pour mission spéciale. Le nombre total de congés pour mission spéciale tel que prévu au paragraphe 1^{er}, 11°, est fixé pour l'enseignement communautaire et l'enseignement subventionné ensemble à 42 équivalents à temps plein au maximum, dont 12 équivalents à temps plein au minimum sont réservés à l'enseignement communautaire et aux groupements représentatifs des pouvoirs organisateurs.

CHAPITRE 13. — Réintégration

Section 1^{re}. — Medex

Art. 71. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a été mis en disponibilité pour cause de maladie après épuisement du congé de maladie, peut demander à l'autorité du centre qu'une concertation ait lieu sur les possibilités d'emploi après l'incapacité de travail. L'autorité du centre organise au plus vite la concertation et à cet effet elle invite le conseiller en prévention-médecin du travail.

La concertation entre le membre du personnel, l'autorité du centre et le conseiller en prévention-médecin du travail résulte en un avis du conseiller en prévention-médecin du travail, que celui-ci remet à toutes les parties. L'autorité du centre transmet immédiatement au Medex cet avis accompagné de la demande de prendre l'avis en considération lors du traitement du dossier du membre du personnel devant la commission des pensions.

Art. 72. Lorsque le Medex décide que le membre du personnel est définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles mais apte à l'exercice de certaines fonctions spécifiques déterminées par le Medex, l'autorité du centre organise immédiatement une nouvelle concertation avec le membre du personnel, et, si le membre du personnel en exprime la demande, avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour concrétiser la décision du Medex. Cette concertation doit conduire à une des conclusions suivantes :

1° affectation dans la fonction de nomination définitive après une adaptation de la description de fonction individualisée, telle que visée à l'article 79 ;

2° affectation dans une fonction autre que la fonction de nomination définitive, telle que fixée dans la procédure visée à la section 2 ;

3° aucune affectation n'est possible.

La conclusion de la concertation est fixée dans une convention écrite entre le membre du personnel et l'autorité du centre. Lorsque les parties n'arrivent pas à une convention ou la conclusion est qu'aucune affectation n'est possible, l'autorité du centre peut priver un membre du personnel nommé à titre définitif de l'exercice de sa fonction.

Section 2. — Affectation à une autre fonction

Art. 73. Au membre du personnel visé à l'article 72 pour lequel il a été convenu, après concertation, qu'une affectation dans une fonction autre que la fonction de nomination définitive est envisagée, l'autorité du centre prévoit une période d'essai d'affectation dans l'autre fonction en vue d'une nouvelle nomination définitive.

La période d'essai n'est possible que dans une fonction dans laquelle le membre du personnel n'est pas encore nommé à titre définitif. En outre, la période d'essai n'est possible que dans une fonction pour laquelle le membre du personnel satisfait aux conditions de désignation visées à l'article 27 du présent décret.

Pour un membre du personnel tel que visé à la section 1^{re}, la période d'essai peut durer au maximum jusqu'à la veille de la première date anniversaire de la décision du Medex ayant donné lieu à l'affectation dans la fonction concernée.

Les modalités convenues quant à la période d'essai sont fixées dans une convention écrite au sens de l'article 72.

Pendant la période d'essai, le membre du personnel est engagé dans un emploi non organique de la nouvelle fonction. Le membre du personnel est en activité de service et conserve la subvention-traitement attachée à son emploi dans la fonction de nomination définitive. Le pouvoir organisateur peut désigner un remplaçant dans cette fonction.

Au plus tard deux mois avant la fin de la période d'essai, l'autorité du centre prend une décision sur la nouvelle nomination à titre définitif du membre du personnel. Elle prend cette décision de concert avec le membre du personnel intéressé pour déterminer si la période d'essai est réussie ou non. Lorsque l'autorité du centre est convaincue du succès

de la période d'essai, le membre du personnel est nommé à titre définitif conformément aux dispositions de l'article 74. Lorsque l'autorité du centre juge que la période d'essai n'est pas réussie, elle peut priver le membre du personnel nommé définitivement de l'exercice de sa fonction.

Art. 74. La nouvelle nomination à titre définitif implique que le membre du personnel est démis de la fonction dans laquelle il avait été nommé à titre définitif antérieurement et qu'il est nommé immédiatement dans la nouvelle fonction pour un volume correspondant. Par dérogation aux dispositions sur la nomination définitive, la nouvelle nomination à titre définitif a lieu qu'il y ait ou non une vacance d'emploi dans cette fonction. L'emploi dans la fonction dans laquelle le membre du personnel était nommé à titre définitif antérieurement, devient un emploi vacant dès la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination.

Lorsqu'il s'agit d'une fonction de recrutement ou de sélection, le membre du personnel doit répondre aux conditions d'admission à la nomination définitive dans la fonction concernée visée à l'article 39, § 1^{er}.

Lorsqu'il s'agit d'une fonction de promotion, le membre du personnel doit répondre aux conditions d'admission à la nomination définitive dans la fonction concernée visée à l'article 55, alinéa 3.

Par dérogation aux dispositions relatives à la nomination définitive, la nouvelle nomination à titre définitif prend cours pour le membre du personnel visé à la section 1^{re} au plus tard au premier jour du mois avant la première date anniversaire de la décision du Medex ayant donné lieu à l'affectation à la fonction en question.

Après la nouvelle nomination définitive, la législation relative à la nouvelle fonction à laquelle le membre du personnel est nommé s'applique entièrement au membre du personnel.

Art. 75. Une nouvelle nomination définitive est également possible pour un membre du personnel tel que visé à l'article 73, alinéa 1^{er}, auquel une période d'essai ne peut être offerte du fait qu'il bénéficie déjà d'une nomination à titre définitif à temps partiel dans la fonction. L'autorité du centre fixe ensuite la date de la nouvelle nomination définitive qui doit coïncider avec le premier jour d'un mois.

CHAPITRE 14. — Cycle de développement

Art. 76. Le cycle de développement a les objectifs suivants :

- 1° le développement des compétences des membres du personnel ;
- 2° la réalisation des objectifs du centre ;
- 3° le renforcement de la satisfaction professionnelle des membres du personnel ;
- 4° l'évaluation des prestations des membres du personnel ;

Le cycle de développement est réalisé à l'issue d'entretiens menés entre le membre du personnel et le coach-évaluateur s'axant sur le profil de compétences et le profil de fonction.

La Federatie Centra voor Basiseducatie de concert avec les organisations syndicales représentatives se mettent d'accord au niveau sectoriel pour l'organisation d'entretiens de planification, d'entretiens d'évolution et entretiens d'évaluation qui s'appuient sur le profil de compétence et le profil de fonction.

Art. 77. Les acteurs suivants jouent un rôle dans le cycle de développement visé à l'article 80 :

- 1° le coach-évaluateur ;
- 2° le gardien de la qualité ;
- 3° le deuxième évaluateur.

Le coach-évaluateur travaille dans le centre où les personnels concernés sont accompagnés et évalués. Les entretiens de planification, les entretiens d'évolution et les entretiens d'évaluation sont conduits entre le membre du personnel et le coach-évaluateur.

Le gardien de la qualité n'assume pas la responsabilité finale du cycle de développement mais veille au suivi adéquat de l'ensemble du processus. Le gardien de la qualité est un membre de l'autorité du centre. Le gardien de la qualité peut également être deuxième évaluateur.

Le deuxième évaluateur est le supérieur hiérarchique du coach-évaluateur. Le deuxième évaluateur assume la responsabilité finale du cycle d'adaptation.

Art. 78. § 1^{er}. Les dispositions suivantes sont d'application au coach-évaluateur :

1° le coach-évaluateur est un membre du personnel de l'autorité du centre où le membre du personnel est employé. Cette disposition ne s'applique pas au coach-évaluateur du directeur du centre ;

2° le coach-évaluateur d'un enseignant de l'éducation de base doit posséder un certificat d'aptitudes pédagogiques conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009 fixant les fonctions, titres et échelles de traitement des membres du personnel des centres d'éducation de base.

§ 2. Pour un membre du personnel désigné dans une fonction de recrutement à l'exception du collaborateur cadre, le coach-évaluateur est le collaborateur cadre, le directeur adjoint ou le directeur. Pour le collaborateur cadre, le coach-évaluateur est le directeur adjoint ou le directeur. Pour le directeur adjoint, le coach-évaluateur est le directeur et pour le directeur, le coach-évaluateur est un membre de l'autorité du centre.

§ 3. Au deuxième évaluateur, les dispositions suivantes sont d'application :

1° lorsque le coach-évaluateur est désigné dans la fonction de collaborateur cadre, le deuxième évaluateur est désigné dans une fonction de sélection ou de promotion ;

2° lorsque le coach-évaluateur est désigné dans une fonction de sélection, le deuxième évaluateur est désigné dans une fonction de promotion ;

3° lorsque le coach-évaluateur est désigné dans une fonction de promotion, le deuxième évaluateur est un membre de l'autorité du centre.

Art. 79. § 1^{er}. Le coach-évaluateur et le membre du personnel déterminent par fonction et par autorité du centre employant le membre du personnel, une description de fonction individualisée. Dans ce cadre, ils tiennent compte des accords généraux fixés en exécution du paragraphe 3, des dispositions du règlement de travail et des dispositions du contrat de travail.

Le coach-évaluateur est responsable de la rédaction ou de la modification de la description de fonction individualisée pour chaque membre du personnel. La description de fonction individualisée repose sur le profil de fonction et le profil de compétences.

§ 2. La description de fonction individualisée contient les objectifs des tâches et les objectifs de développement. Dans la description de fonction individualisée figurent également les objectifs spécifiques au centre.

La description de fonction comprend également les droits et obligations en terme de formation permanente. Lorsque le membre du personnel est tenu de faire des efforts de professionnalisation, les frais qui en découlent sont à charge de l'autorité du centre.

§ 3. L'autorité du centre négocie les accords généraux quant aux descriptions de fonction dans le comité local de négociation. Pendant ces négociations, il est tenu compte des principes visés au présent chapitre.

§ 4. Il est souhaitable que la personne désignée comme coach-évaluateur suive une formation de coach-évaluateur.

Art. 80. § 1^{er}. Le cycle de développement peut être subdivisé en trois cycles qui sont les suivants :

1° le premier cycle de développement dure 12 mois au maximum. Tous les personnels possédant au 1^{er} septembre d'une année scolaire une ancienneté de service inférieure à 1 an dans le centre, appartiennent à ce cycle ;

2° le deuxième cycle de développement dure maximum 24 mois. Tous les personnels possédant au 1^{er} septembre d'une année scolaire une ancienneté de service supérieure à 12 mois et inférieure à 36 mois dans le centre, appartiennent à ce cycle ;

3° le troisième cycle de développement dure maximum 48 mois. Tous les personnels possédant au 1^{er} septembre d'une année scolaire une ancienneté de service supérieure à 36 mois dans le centre, appartiennent à ce cycle.

Art. 81. Après que le coach-évaluateur a attribué à un membre du personnel une première évaluation se clôturant avec la conclusion finale « insuffisant », l'autorité du centre démarre le cycle d'adaptation.

Le cycle d'adaptation a une durée maximale de 6 mois.

Art. 82. Un membre du personnel est évalué au moins aux moments suivants :

1° à la fin des premier et deuxième cycles de développement ;

2° à la fin du cycle d'adaptation.

Art. 83. Un entretien d'évaluation est tenu entre le membre du personnel et le coach-évaluateur.

L'entretien d'évaluation conduit toujours à un rapport d'évaluation et contient une conclusion finale.

Le rapport d'évaluation est rédigé par le coach-évaluateur et signé par le coach-évaluateur, le gardien de la qualité et le membre du personnel.

Dans le cas d'un cycle d'adaptation, le deuxième évaluateur rédige le rapport et le rapport est signé par le membre du personnel, le gardien de la qualité et le deuxième évaluateur.

Le coach-évaluateur soumet le rapport d'évaluation à l'évalué dans les quinze jours calendrier après l'entretien d'évaluation.

Le membre du personnel peut formuler ses remarques sur le rapport d'évaluation descriptive définitif. Le membre du personnel renvoie le rapport d'évaluation avec ses remarques éventuelles au coach-évaluateur et au gardien de la qualité dans les sept jours calendrier de sa réception.

Lorsque le rapport d'évaluation se termine avec la conclusion finale « insuffisant », ce rapport doit toujours indiquer, sous peine de nullité, les voies de recours.

Lorsque le gardien de la qualité constate pour une évaluation avec la conclusion finale « insuffisant » que la procédure ne s'est pas déroulée correctement, l'évaluation est invalide.

Art. 84. Contre une évaluation portant la conclusion finale « insuffisant », le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la chambre du collège de recours.

La chambre du collège de recours se prononce sur l'évaluation se terminant par la conclusion finale « insuffisant » après avoir vérifié si l'évaluation a été exécutée d'une manière précise et qualitative et après avoir apprécié le bien-fondé de la sanction.

La chambre du collège de recours dispose des compétences suivantes :

1° vérifier si les règles de procédure au niveau du centre ont été respectées ;

2° vérifier si l'évaluation s'est déroulée suivant les règles et dans l'esprit des descriptions de fonction et de l'évaluation ;

3° juger si la décision a été suffisamment motivée. Cela implique que les motifs rendent acceptable en fait et en droit la décision ;

4° juger s'il existe un rapport de proportionnalité raisonnable entre les faits et la décision finale de clôturer l'évaluation avec la conclusion finale « insuffisant » ;

5° annuler la décision d'attribuer une conclusion finale « insuffisant » à une évaluation.

Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la composition et de l'exercice du mandat des membres du collège de recours, à condition que :

1° la chambre soit présidée par une personne indépendante ;

2° il y ait une parité entre les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ;

3° la chambre statue à la majorité simple des voix ;

4° le président ait voix délibérative ;

5° en cas de partage des voix au deuxième tour de vote, la voix du président soit prépondérante ;

6° lors du vote, il y ait toujours une parité entre les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sauf lors d'un second vote si à la première séance les représentants d'une des deux organisations étaient absents.

Le Gouvernement flamand nomme le président et détermine les indemnités auxquelles il a droit et détermine les modalités du secrétariat et les frais de fonctionnement du collège de recours.

Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la procédure de recours et du fonctionnement de la chambre du collège de recours dans le règlement de procédure, à condition que :

1° sous peine de déchéance, le recours soit déposé dans un délai de vingt jours calendrier qui suivent la remise de la copie du rapport d'évaluation avec la conclusion finale « insuffisant » par le coach-évaluateur. Ce délai peut être suspendu pendant une période de vacances ;

2° le recours suspende l'évaluation avec la conclusion finale « insuffisant » ;

3° pour la détermination des motifs de récusation du président et des membres, les dispositions de l'article 828 du Code judiciaire servent de référence ;

4° les droits de la défense soient garantis lors de la procédure.

Art. 85. Si le membre du personnel n'introduit pas de recours dans le délai imparti prévu à l'article 84, alinéa 6, 1°, l'évaluation avec la conclusion finale « insuffisant » devient définitive.

Si le membre du personnel introduit un recours, l'évaluation avec la conclusion finale « insuffisant » est définitive après le prononcé par la chambre du collège de recours si cette chambre n'annule pas l'évaluation avec la conclusion finale « insuffisant ».

Art. 86. § 1^{er}. Le membre du personnel désigné temporairement peut être licencié par l'autorité du centre s'il a obtenu dans le centre une évaluation avec la conclusion finale « insuffisant » au cours du cycle d'adaptation.

§ 2. L'autorité du centre licencie un membre du personnel nommé à titre définitif s'il a obtenu, dans le même centre, deux évaluations définitives consécutives se terminant avec la conclusion finale « insuffisant » ou bien trois évaluations définitives se terminant avec la conclusion finale « insuffisant » pour la fonction en question dans sa carrière.

§ 3. Un membre du personnel qui est nommé à titre définitif dans la fonction de directeur et qui était antérieurement nommé à titre définitif dans une autre fonction, peut être éliminé par l'autorité du centre de la fonction de directeur après une évaluation définitive avec la conclusion finale « insuffisant ».

Lorsque le membre du personnel était antérieurement nommé à titre définitif dans une fonction dans ce centre, il peut réintégrer sa fonction précédente dans ce centre après son élimination de la fonction de directeur. Dans ce cas, il est possible de déroger au pourcentage maximum pour les nominations à titre définitif au sens de l'article 39, § 3.

Art. 87. Une autorité du centre peut licencier conformément à l'article 86 un membre du personnel avec une désignation à durée déterminée. L'autorité du centre donne un délai de préavis tout en respectant la disposition de l'article 88.

Le licenciement est motivé par écrit.

Sous peine de nullité, la notification du licenciement mentionne le début et la durée du préavis.

Cette notification ne peut être faite que par l'envoi d'une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier, à condition que cette nullité ne puisse être couverte par le membre du personnel et qu'elle soit constatée d'office par le juge.

Art. 88. § 1^{er}. L'autorité du centre peut licencier conformément à l'article 86 un membre du personnel nommé à titre définitif ou désigné pour une durée indéterminée avec un délai de préavis de :

1° deux semaines pour une ancienneté de service de moins de trois mois d'ancienneté ;

2° quatre semaines pour une ancienneté de service comprise entre trois mois et moins de six mois ;

3° six semaines pour une ancienneté de service comprise entre six mois et moins de neuf mois ;

4° sept semaines pour une ancienneté de service comprise entre neuf mois et moins de douze mois ;

5° huit semaines pour une ancienneté de service comprise entre douze mois et moins de quinze mois ;

6° neuf semaines pour une ancienneté de service comprise entre quinze mois et moins de dix-huit mois ;

7° dix semaines pour une ancienneté de service comprise entre dix-huit mois et moins de vingt et un mois ;

8° onze semaines pour une ancienneté de service comprise entre vingt et un mois et moins de vingt-quatre mois ;

9° douze semaines pour une ancienneté de service comprise entre deux ans et moins de trois ans ;

10° treize semaines pour une ancienneté de service comprise entre trois ans et moins de quatre ans ;

11° quinze semaines pour une ancienneté de service comprise entre quatre ans et moins de cinq ans.

A partir de cinq ans d'ancienneté de service, le délai de préavis augmente ensuite de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de la vingtième année d'ancienneté de service, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de vingt et un ans d'ancienneté de service, le délai de préavis augmente ensuite d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

§ 2. Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le délai de préavis a été notifié.

L'autorité du centre motive le licenciement par écrit.

Sous peine de nullité, la notification du licenciement mentionne le début et la durée du préavis.

Cette notification ne peut être faite que par l'envoi d'une lettre recommandée qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou encore par exploit d'huissier, à condition que cette nullité ne puisse être couverte par le membre du personnel et qu'elle soit constatée d'office par le juge.

§ 3. De commun accord entre l'autorité du centre et le membre du personnel, le délai de préavis peut être raccourci.

§ 4. L'autorité du centre a également la possibilité de payer une indemnité de rupture qui correspond avec le traitement que le membre du personnel aurait perçu pendant la période de préavis conformément au paragraphe 1^{er}.

L'autorité du centre paie l'indemnité de rupture par ses propres moyens.

§ 5. En vue de la reprise du membre du personnel nommé à titre définitif dans le régime de l'assurance chômage, de l'assurance maladie et de l'assurance maternité, le Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation paie les cotisations des employeurs et des travailleurs correspondantes pendant les délais de préavis ou sur l'indemnité de rupture. Si ces paiements ne suffisent pas, l'employeur paie les cotisations des employeurs et des travailleurs encore requises.

Art. 89. § 1^{er}. La désignation temporaire est suspendue pendant les périodes suivantes :

- 1° la protection de la maternité et le congé de maternité ;
- 2° l'incapacité de travail suite à un accident ou à une maladie.

Les périodes visées à l'alinéa 1^{er} sont assimilées à l'activité de service, à l'exception de la période de jours de congé de maladie non rémunérés.

§ 2. En cas de préavis donné par l'autorité du centre avant ou pendant les périodes visées au paragraphe 1^{er}, le délai de préavis est suspendu pendant cette période.

§ 3. En cas de préavis donné par l'autorité du centre avant ou pendant une période d'au moins sept jours de vacances consécutives, le délai de préavis est suspendu pendant cette période de vacances.

CHAPITRE 15. — *Autres dispositions*

Art. 90. Le Gouvernement flamand fixe les modalités régissant les titres, le régime des prestations, le régime des vacances, le régime des congés et le remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail et vice versa.

En attendant que le Gouvernement flamand donne exécution à ce qui précède, les dispositions existantes à la date de l'entrée en vigueur du présent décret restent d'application.

Art. 91. Le Gouvernement flamand établit les modalités de demande de subventionnement de traitement.

Le Gouvernement flamand fixe quand et à quelles conditions un membre du personnel peut être remplacé pendant son absence.

CHAPITRE 16. — *Modifications du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes*

Art. 92. Dans l'article 87, § 1^{er}, du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes, remplacé par le décret du 4 juillet 2008, l'alinéa 3 est abrogé.

Art. 93. Dans l'article 88, § 1^{er}, 1°, du même décret, remplacé par le décret du 8 mai 2009, sous point e), les mots « aux articles 128^{ter} ou 128^{quater} » sont remplacés par les mots « au décret Statut Education de base du 7 juillet 2017 ».

Art. 94. L'article 127 du même décret, remplacé par le décret du 8 mai 2009, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 127. Le cadre organique est composé des membres du personnel suivants :

1° les membres du personnel statutaires qui entrent dans le champ d'application du décret Statut Education de base du 7 juillet 2017 ;

2° les membres du personnel contractuels auxquels la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est applicable. ».

Art. 95. L'article 128 du même décret, remplacé par le décret du 8 mai 2009, est abrogé.

Art. 96. Dans l'article 128^{bis} du même décret, inséré par le décret du 4 juillet 2008 et remplacé par le décret du 8 mai 2009, le membre de phrase « et 3° » est abrogé.

Art. 97. L'article 128^{bis}/1 du même décret, inséré par le décret du 8 mai 2009, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 128^{bis}/1. L'autorité du centre peut, à charge des moyens de fonctionnement visés à l'article 89, ou à charge d'autres moyens ou de la prime de soutien flamande versée par le VDAB, engager du personnel. L'autorité du centre peut appliquer le principe précité au personnel visé à l'article 3 du décret Statut Education de base du 7 juillet 2017.

L'emploi organisé avec les moyens visés à l'alinéa 1^{er}, ne peut être déclaré vacant et l'autorité du centre ne peut en aucun cas nommer à titre définitif, affecter ou muter un membre du personnel dans cet emploi.

Le membre du personnel qui est engagé par un centre d'éducation de base est toujours désigné en qualité de membre du personnel temporaire sous réserve de l'application du chapitre 9 du décret Statut Education de base du 7 juillet 2017. Le décret Statut Education de base lui est applicable.

L'Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen paie le traitement ou la subvention-traitement directement aux membres du personnel en question. Ce service réclame de l'autorité du centre le traitement brut ou la subvention-traitement brute, y compris les indemnités, les allocations, le pécule de vacance, la prime de fin d'année et la cotisation patronale. ».

Art. 98. Dans le même décret, les articles suivants sont abrogés :

- 1° l'article 128^{ter}, inséré par le décret du 8 mai 2009 ;

2° l'article 128^{quater}, inséré par le décret du 8 mai 2009 et remplacé par le décret du 9 juillet 2010 ;

3° l'article 128^{quinquies}, inséré par le décret du 8 mai 2009 ;

4° l'article 128^{sexies}, inséré par le décret du 8 mai 2009 et modifié par le décret du 9 juillet 2010.

Art. 99. A l'article 177 du même décret les modifications suivantes sont apportées :

1° le mot « des articles 28, § 2, » est remplacé par le mot « de l'article 28, § 2. » ;

2° les mots « et 31. » sont abrogés.

3° le membre de phrase « étant entendu que pour l'éducation de base telle que visée à l'article 4, 1°, le membre de phrase « d'un pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné » doit être lu comme « d'une autorité du centre d'un centre d'éducation de base » et le membre de phrase « du décret relatif au statut des membres du personnel de l'enseignement subventionné » comme « du décret Statut Education de base du 7 juillet 2017 » est inséré.

CHAPITRE 17. — *Dispositions finales*

Art. 100. Seulement pour les membres du personnel qui étaient employés pendant les trois années calendrier 2014, 2015 et 2016 ou ont obtenu un nouvel emploi en 2017⁽¹⁾ :

1° dans un centre d'éducation de base dans une fonction, telle que visée à l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 mai 2009 fixant les fonctions, titres et les échelles de traitement des membres du personnel des centres d'éducation de base ;

2° conformément à l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 juillet 2009 relatif à l'octroi d'un congé pour l'exercice d'un autre emploi pour certains membres du personnel des centres d'éducation de base ;

sont considérés tous les services prestés depuis le 1^{er} septembre 2008 au 1^{er} janvier 2018 comme une ancienneté de service conformément à l'article 5, 6° du présent décret. Les services sont considérés comme étant prestés dans la fonction correspondante dans le centre d'éducation de base à partir du 1^{er} janvier 2018.

Dans la période avant le 1^{er} septembre 2008 sont considérés comme des services prestés : tous les services qui sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire conformément à l'article 20 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juillet 2009 portant des dispositions pécuniaires applicables aux membres du personnel des Centres d'Education de Base et modifiant l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique et l'arrêté royal du 1^{er} décembre 1970 fixant le statut pécuniaire des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat.

Art. 101. Sans préjudice des dispositions de l'article 100 et par dérogation à l'article 39, § 1^{er}, 1°, les membres du personnel qui, au 31 août 2017 ont une ancienneté de service de moins de 24 mois d'ancienneté de service dans une fonction dans un centre d'éducation de base, peuvent être nommés à titre définitif dans une fonction qui correspond à une fonction antérieurement occupée dans le même centre, à condition qu'ils aient au 31 août 2017 dans la fonction précédente au moins 24 mois d'ancienneté de service dans une période de 48 mois dans le centre d'éducation de base.

Art. 102. Un membre du personnel qui, en 2017, a été engagé dans un centre d'éducation de base sur la base de l'article 187^{bis} du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes, peut être désigné au 1^{er} janvier 2018 dans une fonction correspondante et satisfait à partir de cette date aux exigences linguistiques en matière de la langue d'enseignement telles que fixées aux articles 28 à 30 du présent décret.

Art. 103. Un membre du personnel qui, en 2017, est employé dans un centre d'éducation de base pour une durée indéterminée, peut être désigné à nouveau au 1^{er} janvier 2018 dans une fonction correspondante et est jugé être en possession d'un titre jugé suffisant pour cette fonction à partir de cette date.

Le membre du personnel conserve la mesure transitoire visée à l'alinéa 1^{er} aussi longtemps qu'il reste, sans interruption, en service auprès d'un centre d'éducation de base dans la même fonction. Pour l'application de la présente disposition, les périodes suivantes ne sont pas considérées comme interruption : les périodes de vacances, le congé pour l'interruption de carrière, le crédit-soins, les congés de maladie et de maternité, les périodes d'écartement du risque de maladie professionnelle ou de protection de la maternité, les congés de courte durée avec maintien de la subvention-traitement pour des raisons familiales ou sociales, ainsi que les congés sans maintien de la subvention-traitement pour une durée maximale de six jours ouvrables par année scolaire, ainsi qu'une interruption d'une période ininterrompue de deux années calendrier au maximum.

Art. 104. Les services prestés à partir du 1^{er} janvier 2018 des contractuels subventionnés de la Région de Bruxelles-Capitale dans une fonction dans un centre d'éducation de base sont considérés comme ancienneté de service conformément à l'article 5, 6° du présent décret.

Art. 105. Le présent décret en vigueur le 1^{er} janvier 2018, à l'exception de l'article 39, § 6, qui produit ses effets le 1^{er} septembre 2017.

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

Bruxelles, le 7 juillet 2017.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

G. BOURGEOIS

La Ministre flamande de l'Enseignement,

H. CREVITS

—
Note

(1) *Session 2016-2017.*

Documents. – Projet de décret, 1175 - N° 1. – Amendement, 1175 - N° 2. – Rapport, 1175 - N° 3. — Texte adopté en séance plénière, 1175 - N° 4.

Annales. — Discussion et adoption. Séance du 28 juin 2017.