

CHAPITRE 2. — *Entrée en vigueur*

Art. 51. Le présent décret entre en vigueur à une date à fixer par le Gouvernement flamand et au plus tard le 31 décembre 2026.

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

Bruxelles, le 15 mars 2024.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

La ministre flamande de la Mobilité et des Travaux publics,

L. PEETERS

Note

(1) *Session 2023-2024*

Documents : – Proposition de décret : 1739 – N° 1

– Avis de l'Autorité de protection des données : 1739 – N° 2

– Avis du Conseil d'État : 1739 – N° 3

– Amendements : 1739 – N° 4

– Rapport : 1739 – N° 5

– Amendement : 1739 – N° 6

– Texte adopté en séance plénière : 1739 – N° 7

Annales - Discussion et adoption : Session du 13 mars 2024.

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2024/003852]

22 MAART 2024. — Decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs (1)

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

Decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Artikel 21 en 32 voorzien in een gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Artikel 9, 11, 20, 25, 32, 34 en 35 voorzien in een gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Art. 3. Aan artikel II.260/1, § 2, 2°, van de Codex Hoger Onderwijs, gecoördineerd op 11 oktober 2013, ingevoegd bij het decreet van 4 mei 2018, en artikel II.261, § 2, 2°, van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013 worden de woorden "of gastdocenten" toegevoegd.

Art. 4. In artikel IV.27, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord "gastprofessoren" vervangen door het woord "gastdocenten".

Art. 5. In artikel IV.29, tweede lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, § 2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 6. In artikel IV.30 van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, § 2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 7. In artikel IV.31, § 1, eerste lid, en § 2, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, § 2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 8. In artikel IV.55, § 1, eerste lid, 6°, van dezelfde codex worden de woorden "en gastprofessoren" vervangen door de zinsnede ", gastprofessoren en gastdocenten".

Art. 9. In artikel V.1 van dezelfde codex worden een punt 1°/1 tot en met punt 1°/4 ingevoegd, die luiden als volgt:

"1°/1 familielid: één van de volgende personen:

a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;

b) een bloedverwant tot in de tweede graad;

c) een aanverwant tot in de eerste graad;

d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;

1°/2 flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;

1°/3 gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;

1°/4 langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven;"

Art. 10. In artikel V.6 van dezelfde codex wordt de zinsnede "Behoudens het bepaalde in artikel V.7, hebben zij" vervangen door de woorden "Zij hebben".

Art. 11. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.9/1, ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.9/1. § 1. Een lid van het academisch personeel heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

1° te zorgen voor een kind:

a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind 12 jaar wordt;

b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind 12 jaar wordt;

c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind 12 jaar wordt;

d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind 12 jaar wordt;

2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van 12 jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 procent getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1°, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§ 2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het universiteitsbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het universiteitsbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;

2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;

3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;

4° het in paragraaf 1, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het universiteitsbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§ 3. Het universiteitsbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het universiteitsbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, heeft ontvangen. Het universiteitsbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het universiteitsbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het universiteitsbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het universiteitsbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het universiteitsbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het universiteitsbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§ 4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervoegd stop te zetten. Het universiteitsbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het universiteitsbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§ 5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 12. In artikel V.12 van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 15 juni 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De voormelde afwijking geldt ook voor een lid van het zelfstandig academisch personeel dat in uitvoering van een arbeidsovereenkomst of van een reglement over kliniekvergoedingen medische en paramedische activiteiten uitoefent in het universitair ziekenhuis dat deel uitmaakt van de eigen universiteit of daarvan afgesplitst is en omgevormd is tot een autonome rechtspersoon.”;

2° er wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De in het tweede lid vermelde afwijking is voor de Vrije Universiteit Brussel ook van toepassing op leden van het zelfstandig academisch personeel die verbonden zijn aan de tandheelkundige kliniek.”.

Art. 13. In artikel V.27, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied.” vervangen door de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied, en, desgevallend, hun wijze van functioneren.”.

Art. 14. In artikel V.28, derde lid, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van de betrokkene” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd.

Art. 15. In artikel V.29 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van een docent” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd en wordt de derde zin opgeheven;

2° in het eerste lid wordt de zin “De beoordeling wordt grondig gemotiveerd rekening houdend met deze criteria.” opgeheven;

3° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De beoordeling wordt grondig gemotiveerd op basis van deze criteria.”.

Art. 16. In artikel V.30 van dezelfde codex wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”.

Art. 17. In artikel V.32 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In het geval van zwangerschap, een aaneensluitende periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneensluitende periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de tweede termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op vraag van het personeelslid.”.

Art. 18. Artikel V.46 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en van 5 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.46. Het universiteitsbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het academisch personeel. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de universiteit geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 19. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.46/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.46/1. § 1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het academisch personeel, kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarbij de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “ondermaats”. Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument, op een manier waarbij de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “ondermaats” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “ondermaats”, vermeld in het vijfde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§ 2. Na een conclusie “ondermaats”, vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het universiteitsbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§ 3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§ 4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, wordt het remediëringstraject opgeschort voor de duur van de afwezigheid.

§ 5. In geval van een ontslag op grond van de eindconclusie “onvoldoende”, vermeld in paragraaf 2, kent het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toe. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor het personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft aan de universiteit. De termijn wordt verhoogd met drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Het universiteitsbestuur en het personeelslid in kwestie kunnen een langere of kortere opzeggingstermijn overeenkomen.

De opzeggingstermijn, vermeld in het eerste lid, gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het ontslag wordt betekend met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na de verzending.

Het universiteitsbestuur kan beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dat geval betaalt het universiteitsbestuur een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de berekende opzeggingstermijn.

Met het oog op de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de nodige werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Als die bijdragen niet volstaan, betaalt de universiteit de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.”

Art. 20. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.50/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.50/1. § 1. Een lid van het administratief en technisch personeel heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

- 1° te zorgen voor een kind:
 - a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind 12 jaar wordt;
 - b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind 12 jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van 12 jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 procent getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1°, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§ 2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het universiteitsbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het universiteitsbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 1, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het universiteitsbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§ 3. Het universiteitsbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het universiteitsbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, heeft ontvangen. Het universiteitsbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het universiteitsbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het universiteitsbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het universiteitsbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het universiteitsbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het universiteitsbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§ 4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het universiteitsbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het universiteitsbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§ 5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 21. Artikel V.55 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.55. § 1. Bij de aanwerving met het oog op een benoeming doorloopt het personeelslid een stage van zes maanden.

In afwijking van het eerste lid bedraagt deze stage twaalf maanden voor de functies waarvoor dit vooraf objectief werd gemotiveerd op basis van de functie-inhoud, mits over deze functies voorafgaandelijk een akkoord wordt bereikt in het centraal onderhandelingscomité van de betrokken universiteit.

De stageperiode zoals voorzien in het eerste en het tweede lid kan door het universiteitsbestuur gemotiveerd worden verlengd met een eenmalige termijn van maximum zes maanden wanneer het universiteitsbestuur vaststelt dat het personeelslid nog niet volledig voldoet aan de functieverwachtingen maar de werkpunten remedieerbaar zijn. Het personeelslid wordt geïnformeerd over dit voornemen en over de motivering, en heeft het recht te worden gehoord vooraleer de beslissing tot verlenging wordt genomen.

Op verzoek van het betrokken stagedoend personeelslid of de leidinggevende wordt, in geval van afwezigheid van het stagedoend personeelslid tijdens de stageperiode, deze stageperiode eenmalig evenredig verlengd. Dergelijke verlenging is beperkt tot maximum eenzelfde termijn als de oorspronkelijke stageperiode.

§ 2. De universiteit voorziet in een interne beroepsmogelijkheid bij een onafhankelijke beroepsinstantie.

§ 3. In het geval het betrokken lid van het administratief en technisch personeel dezelfde functie al in contractueel dienstverband uitvoerde, wordt meteen overgegaan tot benoeming zonder stageperiode.”.

Art. 22. Artikel V.62 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en van 5 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.62. Het universiteitsbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het administratief en technisch personeel. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de universiteit geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 23. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.62/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.62/1. § 1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het administratief en technisch personeel, kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin, rekening houdend met de specifieke omstandigheden, tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “ondermaats”. Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “ondermaats” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “ondermaats”, vermeld in het vierde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§ 2. Na een conclusie “ondermaats”, vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het universiteitsbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§ 3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;

2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;

3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;

4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§ 4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, wordt het remediëringstraject opgeschort voor de duur van de afwezigheid.

§ 5. In geval van een ontslag op grond van de eindconclusie “onvoldoende”, vermeld in paragraaf 2, kent het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toe. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor het personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft aan de universiteit. De termijn wordt verhoogd met drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Het universiteitsbestuur en het personeelslid in kwestie kunnen een langere of kortere opzeggingstermijn overeenkomen.

De opzeggingstermijn, vermeld in het eerste lid, gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het ontslag wordt betekend met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na de verzending.

Het universiteitsbestuur kan beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dat geval betaalt het universiteitsbestuur een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de berekende opzeggingstermijn.

Met het oog op de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de nodige werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Als die bijdragen niet ontstaan, betaalt de universiteit de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.”.

Art. 24. In artikel V.63, eerste lid, van dezelfde codex wordt het woord “sectorcomité” vervangen door de woorden “centraal onderhandelingscomité”.

Art. 25. In artikel V.80 van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014 en van 19 juni 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° er worden een punt 13°/1 en 13°/2 ingevoegd, die luiden als volgt:

“13°/1 familielid: één van de volgende personen:

a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;

b) een bloedverwant tot in de tweede graad;

c) een aanverwant tot in de eerste graad;

d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;

13°/2 flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;”;

2° er wordt een punt 14°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“14°/1 gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;”;

3° er wordt een punt 15°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“15°/1 langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.”.

Art. 26. Aan artikel V.91 van dezelfde codex wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het eerste lid is niet van toepassing op personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.”.

Art. 27. In deel 5, titel 2, hoofdstuk 1, afdeling 3, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/1. Het hogeschoolbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het personeel, bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de hogeschool geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 28. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/2. § 1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.92/1, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het personeel kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “ondermaats”. Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “ondermaats” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie “ondermaats”, vermeld in het vierde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§ 2. Na een conclusie “ondermaats”, vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het hogeschoolbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§ 3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;

2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;

3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;

4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§ 4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan het remediëringstraject op verzoek van het personeelslid met een bijkomende termijn verlengd worden. Het verzoek wordt voor het einde van het lopende remediëringstraject bij het hogeschoolbestuur ingediend. De bijkomende termijn bedraagt maximaal de termijn van het lopende remediëringstraject.”.

Art. 29. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/3 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/3. § 1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.92/1, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een tijdelijk lid van het personeel met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar, kan er door de evaluator een remediëringstraject opgestart worden. Voor een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar bedraagt de termijn van het remediëringstraject ten minste vier maanden. Voor een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste tien jaar bedraagt de termijn van het remediëringstraject ten minste zes maanden.

Voor de opstart van het remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het hogeschoolbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§ 2. Tijdens het remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.”.

Art. 30. In artikel V.93 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en 17 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§ 2. De evaluatie van een benoemd personeelslid volgt op een remediëringstraject, vermeld in artikel V.92/2. De evaluatie van een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar volgt op een remediëringstraject, vermeld in artikel V.92/3.

Het hogeschoolbestuur bepaalt in het evaluatiereglement, vermeld in paragraaf 1, wanneer er een evaluatie plaatsvindt van een personeelslid dat niet onder de toepassing van het eerste lid valt.”

2° in paragraaf 3, eerste en derde lid, wordt tussen het woord “evaluatie” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” of” ingevoegd;

3° in paragraaf 4 wordt tussen het woord “evaluatie” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” en” ingevoegd;

4° in paragraaf 5 wordt tussen het woord “een” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” of” ingevoegd.

Art. 31. In artikel V.109 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 32. Aan artikel V.110 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 16 juni 2017 en 4 mei 2018, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§ 3. Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de volgende rechten mag het hogeschoolbestuur in afwijking van paragraaf 2 geen handelingen stellen die eenzijdig een einde maken aan de aanstelling van een personeelslid dat gebruik maakt van een van die rechten:

1° het recht op geboorteverlof, vermeld in artikel 7/1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;

2° het recht op ouderschapsverlof, vermeld in artikel 14 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;

3° het recht op zorgverlof, vermeld in artikel 19 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;

4° het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, vermeld in artikel V.116/6;

5° het recht om een nevenactiviteit uit te oefenen, binnen de grenzen van de cumulatierегeling en de regeling rond onverenigbaarheden, vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 6 en 7, en in hoofdstuk 3, afdeling 6;

6° het recht op een ambtswijziging, vermeld in artikel V.108.

Het verbod, vermeld in het eerste lid, gaat in op de dag van de aanvraag van een van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1° en 3° tot en met 5°, of de geboorte van het kind bij ouderschapsverlof als vermeld in het eerste lid, 2°, en eindigt dertig dagen na de uiterste datum van de uitoefening van het recht.

Het hogeschoolbestuur deelt het personeelslid schriftelijk mee wat de redenen voor het ontslag zijn. Als de ingeroepen redenen niet vreemd zijn aan de uitoefening van het recht waarvan het personeelslid gebruik maakt of als er geen reden opgegeven is, betaalt het hogeschoolbestuur aan het personeelslid aanvullend op de opzegtermijn of -vergoeding een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. De voormelde vergoeding mag bij het ontslag van een personeelslid dat gebruik maakt van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 5°, niet samen genomen worden met andere vergoedingen die in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag zijn bepaald.

Elke handeling van het hogeschoolbestuur na afloop van de periode, vermeld in het tweede lid, die als doel heeft om de aanstelling te beëindigen waarvoor tijdens de periode, vermeld in het tweede lid, voorbereidingen zijn getroffen, wordt gelijkgesteld met een ontslag door het hogeschoolbestuur als vermeld in het eerste lid. Onder het voormelde treffen van enige voorbereiding wordt ook het nemen van de ontslagbeslissing begrepen.”.

Art. 33. In artikel V.111, § 2, eerste lid, van dezelfde codex, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° het ontslag als gevolg van een evaluatie “onvoldoende””.

Art. 34. In deel 5, titel 2, hoofdstuk 1, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een afdeling 8 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 8. Flexibele werkregelingen”.

Art. 35. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt aan afdeling 8, ingevoegd bij artikel 34, een artikel V.116/6 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.116/6. § 1. Een personeelslid heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

1° te zorgen voor een kind:

a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind 12 jaar wordt;

- b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind 12 jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van 12 jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 procent getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1°, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het hogeschoolbestuur kan de voormelde voorwaarden van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§ 2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het hogeschoolbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het hogeschoolbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 1, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het hogeschoolbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§ 3. Het hogeschoolbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het hogeschoolbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, heeft ontvangen. Het hogeschoolbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het hogeschoolbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het hogeschoolbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het hogeschoolbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het hogeschoolbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het hogeschoolbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§ 4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het hogeschoolbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het hogeschoolbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§ 5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 36. In artikel V.118 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° worden tussen het woord “personeel” en de zinsnede “, ongeacht” de zinsnede “met een opdracht waarvan de omvang ten minste 10 procent van een voltijdse betrekking bedraagt” ingevoegd en worden de woorden “het volume van de opdracht” vervangen door de woorden “de financieringsbron”;

2° punt 4° wordt opgeheven.

Art. 37. In artikel V.120 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden tussen het woord “in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd;

2° in paragraaf 1, vierde lid, en paragraaf 2, vijfde lid, worden tussen de woorden “zowel in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd.

Art. 38. In artikel V.121 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 3 juli 2020 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, wordt tussen de zinsnede “assistent,” en de woorden “de doctor-assistent” de zinsnede “de praktijkassistent,” ingevoegd;

2° in het tweede lid worden tussen de woorden “verleend in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd;

3° in het tweede lid wordt tussen het woord “De” en het woord “lectoren” de zinsnede “praktijklectoren, hoofdpraktijklectoren,” ingevoegd;

4° in het derde lid wordt de zinsnede “, de benoemde assistenten” opgeheven;

5° in het vierde lid worden tussen de woorden “zowel in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd.

Art. 39. In artikel V.122 van dezelfde codex wordt punt 2° opgeheven.

Art. 40. In artikel V.124 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden “Het assisterend personeel kan” vervangen door de woorden “Praktijkassistenten en werkleiders kunnen”;

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Praktijkassistenten in de studiegebieden Audiovisuele en beeldende kunst en Muziek en podiumkunsten en aan de Hogere Zeevaartschool worden in hoofdzaak belast met praktijkgebonden onderwijs.”.

Art. 41. Artikel V.125 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.125. Een assistent heeft het recht om ten minste de helft van de werktijd aan de voorbereiding van een doctoraatsproefschrift te besteden.”.

Art. 42. In artikel V.127, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord “assistenten” vervangen door het woord “praktijkassistenten”.

Art. 43. In artikel V.137 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§ 2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan één academiejaar, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekanaalen bekendgemaakt.”;

2° er wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§ 3. De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist.”;

3° er wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§ 4. Gastdocenten kunnen zonder nieuwe vacature overgeheveld worden naar een betrekking van de personeelsformatie van het onderwijzend personeel met behoud van hun verworven salarisschaal en anciënniteit op voorwaarde dat:

1° zij geworven werden volgens de procedure die beantwoordt aan de in paragraaf 1 en 2 bepaalde wervingseisen;

2° zij het minimaal vereiste bekwaamheidsbewijs hebben voor het ambt waarnaar ze overgeheveld worden of hiervan vrijgesteld zijn met toepassing van artikel V.149;

3° zij het ambt, anciënniteit en salarisschaal bezitten die zij zouden bekomen hebben indien de voorgaande diensten gepresteerd werden in het ambt waarnaar ze overgeheveld worden overeenkomstig de wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen van toepassing op het onderwijzend personeel ten laste van de jaarlijkse werkingsuitkeringen.”.

Art. 44. In artikel V.139 van dezelfde codex wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 45. In artikel V.141 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de derde verlenging van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de derde verlenging van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”;

2° in paragraaf 1 wordt het derde lid opgeheven;

3° paragraaf 2 en 3 worden opgeheven.

Art. 46. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.141/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.141/1. Praktijkassistenten kunnen worden aangesteld of benoemd. Het aantal praktijkassistenten dat kan worden benoemd is beperkt tot ten hoogste 25 procent van het totale aantal assistenten en praktijkassistenten, uitgedrukt in voltijdse eenheden.

In afwijking van het eerste lid kan het hogeschoolbestuur een lid van het onderwijzend personeel benoemen in het ambt van praktijkassistent indien het personeelslid voldoet aan een van de hierna vermelde voorwaarden:

1° het personeelslid heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt, vervult de voorwaarden voor vaste benoeming en is sinds 1 januari 1996 ononderbroken in dienst van de hogeschool als assistent of praktijkassistent;

2° het personeelslid heeft op 1 januari 2008 de leeftijd van 55 jaar bereikt en is op die datum gedurende ten minste zes jaar ononderbroken in de hogeschool in het ambt van assistent aangesteld.

Als het personeelslid al een benoeming heeft in een andere hogeschool of een ander onderwijsniveau, kan het maar voor maximaal een voltijdse benoeming vastbenoemd zijn.”.

Art. 47. In artikel V.142 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de tweede termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid.”.

Art. 48. In artikel V.144, § 1, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2015, worden tussen de zinsnede “groep 3” en de zinsnede “, zoals bedoeld” de woorden “en in het ambt van praktijkassistent” ingevoegd.

Art. 49. Artikel V.147 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.147. Het hogeschoolbestuur kan contractueel buiten de personeelsformatie gastdocenten tewerkstellen.

Gastdocenten met een opdracht van ten minste 50 procent van een voltijdse opdracht die bezoldigd worden met een salarisschaal, de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage kunnen tewerkgesteld worden voor een periode van onbepaalde duur. Opeenvolgende tewerkstellingen voor een bepaalde duur zijn vanaf het derde jaar van onbepaalde duur.

Gastdocenten met een opdracht van minder dan 50 procent van een voltijdse opdracht, ongeacht hoe deze bezoldigd worden, kunnen tewerkgesteld worden voor een periode van onbepaalde duur. Opeenvolgende tewerkstellingen voor een bepaalde duur zijn vanaf het derde jaar van onbepaalde duur.

Gastdocenten met een opdracht van ten minste 50 procent van een voltijdse opdracht die bezoldigd worden met een bedrag, worden tewerkgesteld voor een periode van maximum vijf jaar. Opeenvolgende tewerkstellingen mogen de totale duur van vijf jaar niet overschrijden.

In de opleidingen van een School of Arts bedraagt het tewerkstellingspercentage, vermeld in het tweede en het derde lid, 70 procent van een voltijdse opdracht. Met ingang van 2025 wordt het percentage van 70 procent gedurende vijf jaar lineair afgebouwd tot 50 procent. Het hogeschoolbestuur kan bij reglement, afgesloten met een protocol van akkoord, een ander afbouwschema vastleggen binnen dezelfde termijn van vijf jaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder opeenvolgende tewerkstellingen de tewerkstellingen begrepen die elkaar zonder onderbreking opvolgen of waarvan de onderbreking tussen twee tewerkstellingen kleiner is dan drie maanden.”.

Art. 50. Aan artikel V.148 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 15 juni 2018, 5 april 2019 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, 3°, wordt tussen het woord “assistent” en het woord “en” de zinsnede “, praktijkassistent” ingevoegd;

2° in paragraaf 3, tweede lid, wordt tussen de woorden “de ambten van” en het woord “docent”, de zinsnede “assistent, praktijkassistent, werkleider,” ingevoegd.

Art. 51. Artikel V.150 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.150. Naast de voorwaarden, vermeld in artikel V.122, en de vereiste bekwaamheidsbewijzen, vermeld in artikel V.148, legt het hogeschoolbestuur voorafgaandelijk bij reglement de criteria met de inhoudelijke en de gedragscompetenties vast om het ambt van praktijklector, hoofdpraktijklector, lector, hoofdlector, docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar toe te wijzen. Het hogeschoolbestuur maakt het voormelde reglement in de hogeschool bekend.”.

Art. 52. In artikel V.154 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 53. Artikel V.159 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.159. Een gastdocent kan ofwel bezoldigd worden met een bedrag ofwel met een salarisschaal. De bezoldiging van een gastdocent mag niet hoger zijn dan het salaris dat verbonden is aan het ambt van gewoon hoogleraar.

In afwijking van het eerste lid, wordt een gastdocent met een opdracht van ten minste 70 procent van een voltijdse opdracht in de opleidingen van een School of Arts uitsluitend met een salarisschaal bezoldigd. De gastdocent krijgt in dat salaris de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Met ingang van 2025 wordt het percentage van 70 procent gedurende vijf jaar lineair afgebouwd tot 50 procent. Het hogeschoolbestuur kan bij reglement, afgesloten met een protocol van akkoord, een ander afbouwschema vastleggen.”.

Art. 54. In artikel V.164, § 1, van dezelfde codex, wordt tussen de zinsnede “hetzij assistent,” en het woord “werkleider” de zinsnede “praktijkassistent,” ingevoegd.

Art. 55. In artikel V.165 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 56. In artikel V.191 van dezelfde codex, wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

“§ 2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan een jaar, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekanalen bekendgemaakt.

De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist.”.

Art. 57. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.192/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.192/1. Vanaf het derde opeenvolgende jaar zijn de aanstellingen in vacante betrekkingen, ook de aanstellingen via ambtswijziging, van onbepaalde duur.

Het hogeschoolbestuur beëindigt een aanstelling van onbepaalde duur conform artikel V.110. Als een aanstelling wordt beëindigd na een ambtswijziging als vermeld in artikel V.108 wordt om de opzeggingstermijn te berekenen alleen rekening gehouden met de periode van aanstelling na de ambtswijziging.”.

Art. 58. In artikel V.205, vierde lid, 3°, van dezelfde codex wordt de zinsnede “V.141, § 2,” vervangen door de zinsnede “V.141/1”.

Art. 59. In artikel V.216 wordt de zinsnede “V.141, § 2,” vervangen door de zinsnede “V.141/1”.

Art. 60. In afwijking van artikel 17, 21 en 25 geldt voor de vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten en hogescholen die in een periode van drie jaar voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet een eerste evaluatie met als eindconclusie “onvoldoende” hebben gekregen of waarvoor op de datum van inwerkingtreding van dit decreet nog een evaluatieprocedure loopt die met een eindconclusie “onvoldoende” afgesloten wordt, de evaluatieprocedure die voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet van toepassing was. De evaluatieregeling op basis van artikel 17, 21 of 25 geldt pas vanaf het moment dat de lopende evaluatieprocedure definitief afgerond is.

Art. 61. Dit decreet treedt in werking op 1 april 2024.

Artikel 24 heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2013.

Artikel 37 en 38, 2° en 5°, hebben uitwerking met ingang van 1 september 2019.

Artikel 26 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Artikel 9, 11, 20, 21, 25, 32, 34 en 35 treden in werking op de dag na de bekendmaking van dit decreet in het *Belgisch Staatsblad*.

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

Brussel, 22 maart 2024.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

J. JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

B. WEYTS

Nota

(1) *Zitting 2023-2024*

Documenten: – Ontwerp van decreet : 1991 – Nr. 1

– Amendementen : 1991 – Nr. 2

– Verslag : 1991 – Nr. 3

– Amendement : 1991 – Nr. 4

– Tekst aangenomen door de plenaire vergadering : 1991 – Nr. 5

Handelingen - Bespreking en aanneming: Vergadering van 20 maart 2024.

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2024/003852]

**22 MARS 2024. — Décret portant actualisation
et abrogation de dispositions du Code de l'Enseignement supérieur (1)**

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

Décret portant actualisation et abrogation de dispositions du Code de l'Enseignement supérieur

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

Art. 2. Les articles 21 et 32 prévoient la transposition partielle de la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Les articles 9, 11, 20, 25, 32, 34 et 35 prévoient la transposition partielle de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants proches et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Art. 3. Dans l'article II.260/1, § 2, 2°, du Code de l'Enseignement supérieur, coordonné le 11 octobre 2013, inséré par le décret du 4 mai 2018, et l'article II.261, § 2, 2°, du Code de l'Enseignement supérieur du 11 octobre 2013, les mots « ou chargés de cours invités » sont ajoutés.

Art. 4. Dans l'article IV.27, alinéa 2, du même Code, les mots « professeurs invités » sont remplacés par les mots « enseignants invités ».

Art. 5. Dans l'article IV.29, alinéa 2, du même Code, le membre de phrase « V.141, § 2 » est remplacé par le membre de phrase « V.141/1 ».

Art. 6. Dans l'article IV.30 du même Code, le membre de phrase « V.141, § 2 » est remplacé par le membre de phrase « V.141/1 ».

Art. 7. Dans l'article IV.31, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et § 2, alinéa 1^{er}, du même Code, le membre de phrase « V.141, § 2, » est remplacé par le membre de phrase « V.141/1 ».

Art. 8. Dans l'article IV.55, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 6°, du même Code, les mots « et professeurs invités » sont remplacés par le membre de phrase « , professeurs invités et enseignants invités ».

Art. 9. Dans l'article V.1 du même Code, il est inséré les points 1°/1 à 1°/4, rédigés comme suit :

« 1°/1 membre de la famille : une des personnes suivantes :

a) le conjoint du membre du personnel ou la personne avec laquelle le membre du personnel cohabite légalement ;

b) un parent jusqu'au deuxième degré ;

c) un allié jusqu'au premier degré ;

d) un parent jusqu'au premier degré du partenaire cohabitant de fait depuis au moins douze mois avec le membre du personnel ;

1°/2 formule souple de travail : un aménagement des modalités de travail existantes du membre du personnel ;

1°/3 membre du ménage : toute personne qui cohabite avec le membre du personnel ;

1°/4 placement familial de longue durée : le placement familial dont il est clair dès le départ que l'enfant restera dans la même famille d'accueil avec les mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois ; ».

Art. 10. Dans l'article V.6 du même Code, le membre de phrase « Sous réserve des dispositions de l'article V.7, ils ont » est remplacé par les mots « Ils ont ».

Art. 11. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.9/1, rédigé comme suit :

« Art. V.9/1. § 1^{er}. Un membre du personnel académique a le droit de demander une formule souple de travail pour une période maximale ininterrompue de 12 mois pour :

1° prendre soin d'un enfant :

a) en raison de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à l'égard du membre du personnel, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

b) en raison de l'adoption d'un enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

c) en cas de tutelle sur l'enfant au sens de l'article 389 du Code civil, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

d) en cas de placement familial de longue durée, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

2° octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide sociale, familiale ou mentale pour une raison médicale grave.

Le droit visé à l'alinéa 1^{er}, 1°, s'applique également au membre du personnel qui est marié ou cohabite avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a son domicile.

La limite d'âge de 12 ans visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, est de 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou souffre d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'une affection entraînant la reconnaissance d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale.

La condition du 12^e ou du 21^e anniversaire visée à l'alinéa 1^{er}, 1° et à l'alinéa 3 doit être satisfaite au plus tard pendant la période de formule souple de travail. Si le membre du personnel a introduit en temps utile une demande de formule souple de travail et que la mise en œuvre de la formule souple de travail est reportée sur proposition des autorités universitaires, la condition précitée du 12^e ou du 21^e anniversaire peut être dépassée.

§ 2. Un membre du personnel qui souhaite une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche telle que visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, transmet à cet effet une demande écrite aux autorités universitaires au moins deux mois et au maximum trois mois avant la date de début souhaitée. Le délai précité peut être réduit d'un commun accord entre les autorités universitaires et le membre du personnel.

La demande visée à l'alinéa 1^{er} mentionne les éléments suivants :

1° une référence au droit de demander une formule souple de travail énoncé dans le présent article ;

2° le type de formule souple de travail demandée ;

3° la date de prise de cours et de fin de la formule souple de travail ;

4° le but de soins à prodiguer, visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour lequel la formule souple de travail est demandée.

Les autorités universitaires ont le droit de demander un document ou des documents étayant la finalité des soins invoquée conformément à l'alinéa 2.

§ 3. Les autorités universitaires transmettent au membre du personnel une réponse écrite dans les trente jours qui suivent la réception de la demande visée au paragraphe 2 par les autorités universitaires. Les autorités universitaires statuent sur la demande précitée, en tenant compte des besoins du membre du personnel et de la continuité de l'enseignement, de la recherche et de la prestation de services.

Les autorités universitaires peuvent accepter ou refuser la demande précitée, ou formuler une contre-proposition motivée consistant en une autre formule souple de travail ou une autre période pour l'exercice de la formule souple de travail. Le report d'une formule souple de travail ne peut pas avoir pour conséquence que la formule souple de travail devienne impossible. Si les autorités universitaires refusent la demande précitée, elles communiquent la décision de refus motivée par écrit au membre du personnel.

En cas d'absence de réponse des autorités universitaires dans les trente jours suivant la demande visée au paragraphe 2, le membre du personnel peut renouveler sa demande de formule souple de travail. L'absence de réponse des autorités universitaires au renouvellement de la demande est assimilée à un accord.

§ 4. Le membre du personnel peut introduire une demande motivée, par écrit, pour mettre fin anticipativement à la formule souple de travail. Les autorités universitaires fournissent une réponse motivée à la demande précitée dans les quatorze jours. Les autorités universitaires peuvent fixer un délai de préavis pour l'interruption anticipée de la formule souple de travail.

§ 5. Les membres du personnel ont le droit de retrouver leurs modalités de travail initiales à l'issue de la période de formule souple de travail. ».

Art. 12. À l'article V.12 du même Code, remplacé par le décret du 15 juin 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 2 est complété par la phrase suivante :

« La dérogation précitée s'applique également au membre du personnel académique autonome qui exerce des activités médicales et paramédicales en exécution d'un contrat de travail ou d'un règlement sur les indemnités cliniques dans l'hôpital universitaire qui fait partie de sa propre université ou qui est le résultat d'une scission de celle-ci et qui a été transformé en personne morale autonome. » ;

2° il est ajouté un alinéa 3, rédigé comme suit :

« La dérogation visée à l'alinéa 2 s'applique également, pour la Vrije Universiteit Brussel, aux membres du personnel académique autonome rattachés à la clinique dentaire. ».

Art. 13. Dans l'article V.27, alinéa 1^{er}, du même Code, la phrase « En particulier, la nomination ou la désignation doit être fondée sur une comparaison des qualités scientifiques et pédagogiques des candidats dans le domaine concerné. » est remplacée par la phrase « En particulier, la nomination ou la désignation doit être fondée sur une comparaison des qualités scientifiques et pédagogiques des candidats dans le domaine concerné, et, le cas échéant, leur mode de fonctionnement. ».

Art. 14. Dans l'article V.28, alinéa 3, du même Code, modifié par le décret du 9 juillet 2021, les mots « et le mode de fonctionnement » sont insérés entre le mot « prestations » et les mots « de l'intéressé ».

Art. 15. À l'article V.29 du même Code, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « et le mode de fonctionnement » sont insérés entre le mot « prestations » et les mots « d'un enseignant », et la troisième phrase est supprimée ;

2° dans l'alinéa 1^{er}, la phrase « L'évaluation est motivée de manière approfondie en tenant compte de ces critères. » est supprimée ;

3° l'alinéa 2 est complété par la phrase suivante :

« L'évaluation est motivée de manière approfondie sur la base de ces critères. ».

Art. 16. Dans l'article V.30 du même Code, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« En cas de grossesse, de période ininterrompue d'absence d'au moins dix semaines pour cause de maladie ou d'interruption de carrière à temps plein, ou de période ininterrompue d'absence d'au moins vingt semaines d'interruption de carrière à mi-temps au cours du premier, deuxième ou troisième terme du mandat, le mandat d'assistant est, après le deuxième renouvellement visé à l'alinéa 1^{er}, prolongé une fois pour un terme supplémentaire de six mois à un an, à la demande du membre du personnel. Si des circonstances exceptionnelles l'exigent, les assistants peuvent, après le deuxième renouvellement visé à l'alinéa 1^{er}, être désignés une fois pour un terme supplémentaire d'un mois à un an. ».

Art. 17. Dans l'article V.32 du même Code, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

« En cas de grossesse, de période ininterrompue d'absence d'au moins dix semaines pour cause de maladie ou d'interruption de carrière à temps plein, ou de période ininterrompue d'absence d'au moins vingt semaines d'interruption de carrière à mi-temps au cours du premier ou deuxième terme du mandat, le mandat d'assistant-docteur est, après le deuxième terme visé à l'alinéa 1^{er}, prolongé une fois pour un terme supplémentaire de six mois à un an, à la demande du membre du personnel. ».

Art. 18. L'article V.46 du même Code, modifié par les décrets des 21 mars 2014 et 5 avril 2019, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V.46. Les autorités universitaires fixent les règles d'encadrement et d'évaluation des prestations et du mode de fonctionnement des membres du personnel académique. Les règles garantissent au maximum les droits du membre du personnel.

Si aucune initiative pour un entretien de suivi n'est prise par l'université, le membre du personnel a le droit, une fois par an, de solliciter un entretien de suivi. Un rapport d'entretien de suivi peut être établi, dans lequel des objectifs personnels et de développement sont éventuellement repris. ».

Art. 19. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.46/1, rédigé comme suit :

« Art. V.46/1. § 1^{er}. Lorsque, sur la base d'un entretien de suivi, visé à l'article V.46, il apparaît qu'il y a des problèmes avec les prestations ou le mode de fonctionnement d'un membre du personnel académique nommé, un premier parcours de remédiation peut être entamé par l'évaluateur. La durée du premier parcours de remédiation est d'au moins neuf mois.

Avant le début du premier parcours de remédiation, un document est établi dans lequel figurent au moins des accords clairs concernant les points d'amélioration nécessaires, les actions visant à l'amélioration et la durée du parcours. La décision relative aux points d'amélioration et à la durée est motivée. Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique de ce document, d'une manière établissant clairement la date de réception.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} est d'au moins trois mois si les problèmes visés à l'alinéa 1^{er} réapparaissent dans un délai de 24 mois après la conclusion d'un deuxième parcours de remédiation, visé au paragraphe 2.

Le premier parcours de remédiation se termine par une évaluation. L'évaluation donne lieu à une conclusion motivée « favorable » ou « insatisfaisant ». Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique du document d'évaluation, d'une manière établissant clairement la date de réception.

La conclusion « favorable » signifie que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction et que le parcours de remédiation prend fin. La conclusion « insatisfaisant » signifie que les prestations ou le mode de fonctionnement du membre du personnel ne satisfont pas à toutes les exigences liées à la fonction et qu'un deuxième parcours de remédiation est nécessaire.

Un membre du personnel peut introduire, dans un délai raisonnable, un recours contre la conclusion « insatisfaisant » visée à l'alinéa 5 auprès d'une instance de recours indépendante. Le recours ne suspend pas le début d'un deuxième parcours de remédiation.

§ 2. Après une conclusion « insatisfaisant », visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, un deuxième parcours de remédiation est entamé. La durée du deuxième parcours de remédiation est d'au moins trois mois.

Avant le début du deuxième parcours de remédiation, un document est établi dans lequel figurent au moins des accords clairs concernant les points d'amélioration nécessaires, les actions visant à l'amélioration et la durée du parcours. La décision relative aux points d'amélioration et à la durée est motivée. Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique de ce document, d'une manière établissant clairement la date de réception.

Le deuxième parcours de remédiation se termine par une évaluation. L'évaluation donne lieu à une conclusion motivée « favorable » ou « insuffisant ». La conclusion « favorable » signifie que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction et que le parcours de remédiation prend fin. La conclusion « insuffisant » signifie que les prestations ou le mode de fonctionnement du membre du personnel ne satisfont pas aux exigences liées à la fonction. Après la conclusion « insuffisant », les autorités universitaires peuvent licencier le membre du personnel.

Un membre du personnel peut introduire, dans un délai raisonnable, un recours contre la conclusion « insuffisant » visée à l'alinéa 3 auprès d'une instance de recours indépendante. Le recours suspend la mise en œuvre du licenciement du membre du personnel ou des autres mesures à la suite de cette conclusion.

§ 3. Pendant le premier parcours de remédiation visé au paragraphe 1^{er} et le deuxième parcours de remédiation visé au paragraphe 2, l'évaluateur ou le membre du personnel peut solliciter un entretien intermédiaire avec respectivement le membre du personnel ou l'évaluateur. Lors de cet entretien, une évaluation intermédiaire du parcours de remédiation en cours est établie. L'entretien peut déboucher sur une des décisions suivantes :

1° la poursuite du parcours de remédiation sans changement ;

2° la prolongation du délai du parcours de remédiation ;

3° l'adaptation des actions visant à l'amélioration des prestations ou du mode de fonctionnement du membre du personnel ;

4° la fin du parcours de remédiation. Cette décision n'est possible que si l'évaluateur juge que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction.

§ 4. En cas de grossesse, de période ininterrompue d'absence d'au moins dix semaines pour cause de maladie ou d'interruption de carrière à temps plein, ou de période ininterrompue d'absence d'au moins vingt semaines d'interruption de carrière à mi-temps au cours du premier parcours de remédiation, visé au paragraphe 1^{er}, ou du deuxième parcours de remédiation, visé au paragraphe 2, le parcours de remédiation est suspendu pour la durée de l'absence.

§ 5. En cas de licenciement motivé par la conclusion finale « insuffisant », visée au paragraphe 2, les autorités universitaires accordent un délai de préavis. Le délai de préavis est de trois mois pour le membre du personnel ayant complété moins de cinq ans d'ancienneté auprès de l'université. Ce délai est majoré de trois mois pour chaque période quinquennale entamée d'ancienneté. Les autorités universitaires et le membre du personnel intéressé peuvent convenir d'un délai de préavis plus long ou plus court.

Le délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} commence le premier jour du mois suivant la notification du licenciement. La notification se fait par lettre recommandée et prend effet le troisième jour après l'envoi.

Les autorités universitaires peuvent décider de licencier le membre du personnel intéressé avec effet immédiat. Dans ce cas, les autorités universitaires versent une indemnité de rupture égale au traitement correspondant à la durée du préavis calculé.

En vue de la reprise du membre du personnel dans le régime de l'assurance-chômage, de l'assurance maladie (secteur allocations) et de l'assurance maternité, les cotisations ouvrières nécessaires sont retenues pendant le délai de préavis ou sur l'indemnité de rupture, et versées ensemble avec les cotisations patronales de sécurité sociale. Lorsque ces cotisations ne suffisent pas, l'université paie les cotisations patronales et ouvrières encore requises. ».

Art. 20. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.50/1, rédigé comme suit :

« Art. V.50/1. § 1^{er}. Un membre du personnel administratif et technique a le droit de demander une formule souple de travail pour une période maximale ininterrompue de 12 mois pour :

1° prendre soin d'un enfant :

a) en raison de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à l'égard du membre du personnel, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

b) en raison de l'adoption d'un enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

c) en cas de tutelle sur l'enfant au sens de l'article 389 du Code civil, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

d) en cas de placement familial de longue durée, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

2° octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide sociale, familiale ou mentale pour une raison médicale grave.

Le droit visé à l'alinéa 1^{er}, 1°, s'applique également au membre du personnel qui est marié ou cohabite avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a son domicile.

La limite d'âge de 12 ans visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, est de 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou souffre d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'une affection entraînant la reconnaissance d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale.

La condition du 12e ou du 21e anniversaire visée à l'alinéa 1^{er}, 1° et à l'alinéa 3 doit être satisfaite au plus tard pendant la période de formule souple du travail. Si le membre du personnel a introduit en temps utile une demande de formule souple de travail et que la mise en œuvre de la formule souple de travail est reportée sur proposition des autorités universitaires, la condition précitée du 12e ou du 21e anniversaire peut être dépassée.

§ 2. Un membre du personnel qui souhaite une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche telle que visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, transmet à cet effet une demande écrite aux autorités universitaires au moins deux mois et au maximum trois mois avant la date de début souhaitée. Le délai précité peut être réduit d'un commun accord entre les autorités universitaires et le membre du personnel.

La demande visée à l'alinéa 1^{er} mentionne les éléments suivants :

1° une référence au droit de demander une formule souple de travail énoncé dans le présent article ;

2° le type de formule souple de travail demandée ;

3° la date de prise de cours et de fin de la formule souple de travail ;

4° le but de soins à prodiguer, visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour lequel la formule souple de travail est demandée.

Les autorités universitaires ont le droit de demander un document ou des documents étayant la finalité des soins invoquée conformément à l'alinéa 2.

§ 3. Les autorités universitaires transmettent au membre du personnel une réponse écrite dans les trente jours qui suivent la réception de la demande visée au paragraphe 2 par les autorités universitaires. Les autorités universitaires statuent sur la demande précitée, en tenant compte des besoins du membre du personnel et de la continuité de l'enseignement, de la recherche et de la prestation de services.

Les autorités universitaires peuvent accepter ou refuser la demande précitée, ou formuler une contre-proposition motivée consistant en une autre formule souple de travail ou une autre période pour l'exercice de la formule souple de travail. Le report d'une formule souple de travail ne peut pas avoir pour conséquence que la formule souple de travail devienne impossible. Si les autorités universitaires refusent la demande précitée, elles communiquent la décision de refus motivée par écrit au membre du personnel.

En cas d'absence de réponse des autorités universitaires dans les trente jours suivant la demande visée au paragraphe 2, le membre du personnel peut renouveler sa demande de formule souple de travail. L'absence de réponse des autorités universitaires au renouvellement de la demande est assimilée à un accord.

§ 4. Le membre du personnel peut introduire une demande motivée, par écrit, pour mettre fin anticipativement à la formule souple de travail. Les autorités universitaires fournissent une réponse motivée à la demande précitée dans les quatorze jours. Les autorités universitaires peuvent fixer un délai de préavis pour l'interruption anticipée de la formule souple de travail.

§ 5. Les membres du personnel ont le droit de retrouver leurs modalités de travail initiales à l'issue de la période de formule souple de travail. ».

Art. 21. L'article V.55 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. V.55. § 1^{er}. Lors du recrutement en vue d'une nomination, le membre du personnel accomplit un stage de six mois.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, ce stage est de douze mois pour les fonctions pour lesquelles cela a préalablement été motivé de façon objective sur la base du contenu de la fonction, à condition qu'un accord soit préalablement atteint concernant ces fonctions au sein du comité central de négociation de l'université concernée.

La période de stage prévue aux alinéas 1^{er} et 2 peut être prolongée de façon motivée par les autorités universitaires d'un unique délai de maximum six mois si les autorités universitaires constatent que le membre du personnel ne répond pas encore totalement aux attentes de la fonction, mais que les points d'amélioration peuvent être corrigés. Le membre du personnel est informé de cette intention et de la motivation, et a le droit d'être entendu avant que la décision de prolongation soit adoptée.

À la demande du membre du personnel concerné accomplissant un stage, ou du supérieur, cette période de stage est prolongée une seule fois au prorata en cas d'absence du membre du personnel accomplissant le stage pendant la période de stage. Cette prolongation est limitée à maximum la même durée que celle de la période de stage initiale.

§ 2. L'université prévoit une possibilité de recours interne auprès d'une instance de recours indépendante.

§ 3. Dans le cas où le membre concerné du personnel administratif et technique accomplissait déjà la même fonction dans le cadre d'une relation de travail contractuelle, on procède immédiatement à la nomination sans période de stage. ».

Art. 22. L'article V.62 du même Code, modifié par les décrets des 21 mars 2014 et 5 avril 2019, est remplacé par ce qui suit :

« Art. V.62. Les autorités universitaires fixent les règles d'encadrement et d'évaluation des prestations et du mode de fonctionnement des membres du personnel administratif et technique. Les règles garantissent au maximum les droits du membre du personnel.

Si aucune initiative pour un entretien de suivi n'est prise par l'université, le membre du personnel a le droit, une fois par an, de solliciter un entretien de suivi. Un rapport d'entretien de suivi peut être établi, dans lequel des objectifs personnels et de développement sont éventuellement repris. ».

Art. 23. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.62/1, rédigé comme suit :

« Art. V.62/1. § 1^{er}. Lorsque, sur la base d'un entretien de suivi, visé à l'article V.46, il apparaît qu'il y a des problèmes avec les prestations ou le mode de fonctionnement d'un membre du personnel administratif et technique nommé, un premier parcours de remédiation peut être entamé par l'évaluateur. La durée du premier parcours de remédiation est d'au moins neuf mois.

Avant le début du premier parcours de remédiation, un document est établi dans lequel, en tenant compte des circonstances spécifiques, figurent au moins des accords clairs concernant les points d'amélioration nécessaires, les actions visant à l'amélioration et la durée du parcours. La décision relative aux points d'amélioration et à la durée est motivée. Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique de ce document, d'une manière établissant clairement la date de réception.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} est d'au moins trois mois si les problèmes visés à l'alinéa 1^{er} réapparaissent dans un délai de 24 mois après la conclusion d'un deuxième parcours de remédiation, visé au paragraphe 2.

Le premier parcours de remédiation se termine par une évaluation. L'évaluation donne lieu à une conclusion motivée "favorable" ou "insatisfaisant". Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique du document d'évaluation, d'une manière établissant clairement la date de réception.

La conclusion "favorable" signifie que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction et que le parcours de remédiation prend fin. La conclusion "insatisfaisant" signifie que les prestations ou le mode de fonctionnement du membre du personnel ne satisfont pas à toutes les exigences liées à la fonction et qu'un deuxième parcours de remédiation est nécessaire.

Un membre du personnel peut introduire, dans un délai raisonnable, un recours contre la conclusion "insatisfaisant" visée à l'alinéa 4 auprès d'une instance de recours indépendante. Le recours ne suspend pas le début d'un deuxième parcours de remédiation.

§ 2. Après une conclusion "insatisfaisant", visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, un deuxième parcours de remédiation est entamé. La durée du deuxième parcours de remédiation est d'au moins trois mois.

Avant le début du deuxième parcours de remédiation, un document est établi dans lequel figurent au moins des accords clairs concernant les points d'amélioration nécessaires, les actions visant à l'amélioration et la durée du parcours. La décision relative aux points d'amélioration et à la durée est motivée. Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique de ce document, d'une manière établissant clairement la date de réception.

Le deuxième parcours de remédiation se termine par une évaluation. L'évaluation donne lieu à une conclusion motivée "favorable" ou "insuffisant". La conclusion "favorable" signifie que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction et que le parcours de remédiation prend fin. La conclusion "insuffisant" signifie que les prestations ou le mode de fonctionnement du membre du personnel ne satisfont pas aux exigences liées à la fonction. Après la conclusion "insuffisant", les autorités universitaires peuvent licencier le membre du personnel.

Un membre du personnel peut introduire, dans un délai raisonnable, un recours contre la conclusion "insuffisant" visée à l'alinéa 3 auprès d'une instance de recours indépendante. Le recours suspend la mise en œuvre du licenciement du membre du personnel ou des autres mesures à la suite de cette conclusion.

§ 3. Pendant le premier parcours de remédiation visé au paragraphe 1^{er} et le deuxième parcours de remédiation visé au paragraphe 2, l'évaluateur ou le membre du personnel peut solliciter un entretien intermédiaire avec respectivement le membre du personnel ou l'évaluateur. Lors de cet entretien, une évaluation intermédiaire du parcours de remédiation en cours est établie. L'entretien peut déboucher sur une des décisions suivantes :

- 1° la poursuite du parcours de remédiation sans changement ;
- 2° la prolongation du délai du parcours de remédiation ;
- 3° l'adaptation des actions visant à l'amélioration des prestations ou du mode de fonctionnement du membre du personnel ;
- 4° la fin du parcours de remédiation. Cette décision n'est possible que si l'évaluateur juge que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction.

§ 4. En cas de grossesse, de période ininterrompue d'absence d'au moins dix semaines pour cause de maladie ou d'interruption de carrière à temps plein, ou de période ininterrompue d'absence d'au moins vingt semaines d'interruption de carrière à mi-temps au cours du premier parcours de remédiation, visé au paragraphe 1^{er}, ou du deuxième parcours de remédiation, visé au paragraphe 2, le parcours de remédiation est suspendu pour la durée de l'absence.

§ 5. En cas de licenciement motivé par la conclusion finale « insuffisant », visée au paragraphe 2, les autorités universitaires accordent un délai de préavis. Le délai de préavis est de trois mois pour le membre du personnel ayant complété moins de cinq ans d'ancienneté auprès de l'université. Ce délai est majoré de trois mois pour chaque période quinquennale entamée d'ancienneté. Les autorités universitaires et le membre du personnel intéressé peuvent convenir d'un délai de préavis plus long ou plus court.

Le délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} commence le premier jour du mois suivant la notification du licenciement. La notification se fait par lettre recommandée et prend effet le troisième jour après l'envoi.

Les autorités universitaires peuvent décider de licencier le membre du personnel intéressé avec effet immédiat. Dans ce cas, les autorités universitaires versent une indemnité de rupture égale au traitement correspondant à la durée du préavis calculé.

En vue de la reprise du membre du personnel dans le régime de l'assurance-chômage, de l'assurance maladie (secteur allocations) et de l'assurance maternité, les cotisations ouvrières nécessaires sont retenues pendant le délai de préavis ou sur l'indemnité de rupture, et versées ensemble avec les cotisations patronales de sécurité sociale. Lorsque ces cotisations ne suffisent pas, l'université paie les cotisations patronales et ouvrières encore requises. ».

Art. 24. Dans l'article V.63, alinéa 1^{er}, du même Code, le mot « comité de secteur » est remplacé par les mots « comité central de négociation ».

Art. 25. À l'article V.80 du même Code, modifié par le décret du 25 avril 2014 et du 19 juin 2015, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° des points 13°/1 et 13°/2, rédigés comme suit, sont insérés :
 - « 13°/1 membre de la famille : une des personnes suivantes :
 - a) le conjoint du membre du personnel ou la personne avec laquelle le membre du personnel cohabite légalement ;
 - b) un parent jusqu'au deuxième degré ;
 - c) un allié jusqu'au premier degré ;
 - d) un parent jusqu'au premier degré du partenaire cohabitant de fait depuis au moins douze mois avec le membre du personnel ;
 - 13°/2 formule souple de travail : un aménagement des modalités de travail existantes du membre du personnel ; » ;
- 2° il est inséré un point 14°/1, rédigé comme suit :
 - « 14°/1 membre du ménage : toute personne qui cohabite avec le travailleur ; » ;
- 3° il est inséré un point 15°/1, rédigé comme suit :
 - « 15°/1 placement familial de longue durée : le placement familial dont il est clair dès le départ que l'enfant restera dans la même famille d'accueil avec les mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois. ».

Art. 26. L'article V.91 du même Code est complété par un alinéa 2, rédigé comme suit :
« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux membres du personnel qui sont partiellement mis à disposition pour cause de maladie ou d'invalidité pendant un congé pour prestations réduites pour cause de maladie. ».

Art. 27. Dans la partie 5, titre 2, chapitre 1^{er}, section 3 du même Code, modifiée en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.92/1, rédigé comme suit :

« Art. V.92/1. La direction de l'institut supérieur fixe les règles pour l'encadrement et l'évaluation des prestations et le mode de fonctionnement des membres du personnel, rémunérés à charge des allocations de fonctionnement de la Communauté flamande. Les règles garantissent au maximum les droits du membre du personnel.

Si aucune initiative pour un entretien de suivi n'est prise par l'institut supérieur, le membre du personnel a le droit, une fois par an, de solliciter un entretien de suivi. Un rapport d'entretien de suivi peut être établi, dans lequel des objectifs personnels et de développement sont éventuellement repris. ».

Art. 28. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.92/2, rédigé comme suit :

« Art. V.92/2. § 1^{er}. Lorsque, sur la base d'un entretien de suivi, visé à l'article V.92/1, il apparaît qu'il y a des problèmes avec les prestations ou le mode de fonctionnement d'un membre du personnel nommé, un premier parcours de remédiation peut être entamé par l'évaluateur. La durée du premier parcours de remédiation est d'au moins neuf mois.

Avant le début du premier parcours de remédiation, un document est établi dans lequel figurent au moins des accords clairs concernant les points d'amélioration nécessaires, les actions visant à l'amélioration et la durée du parcours. La décision relative aux points d'amélioration et à la durée est motivée. Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique de ce document, d'une manière établissant clairement la date de réception.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} est d'au moins trois mois si les problèmes visés à l'alinéa 1^{er} réapparaissent dans un délai de 24 mois après la conclusion d'un deuxième parcours de remédiation, visé au paragraphe 2.

Le premier parcours de remédiation se termine par une évaluation. L'évaluation donne lieu à une conclusion motivée "favorable" ou "insatisfaisant". Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique du document d'évaluation, d'une manière établissant clairement la date de réception.

La conclusion "favorable" signifie que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction et que le parcours de remédiation prend fin. La conclusion "insatisfaisant" signifie que les prestations ou le mode de fonctionnement du membre du personnel ne satisfont pas à toutes les exigences liées à la fonction et qu'un deuxième parcours de remédiation est nécessaire.

Un membre du personnel peut introduire un recours contre la conclusion "insatisfaisant" visée à l'alinéa 4. Le recours ne suspend pas le début d'un deuxième parcours de remédiation.

§ 2. Après une conclusion "insatisfaisant", visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, un deuxième parcours de remédiation est entamé. La durée du deuxième parcours de remédiation est d'au moins trois mois.

Avant le début du deuxième parcours de remédiation, un document est établi dans lequel figurent au moins des accords clairs concernant les points d'amélioration nécessaires, les actions visant à l'amélioration et la durée du parcours. La décision relative aux points d'amélioration et à la durée est motivée. Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique de ce document, d'une manière établissant clairement la date de réception.

Le deuxième parcours de remédiation se termine par une évaluation. L'évaluation donne lieu à une conclusion motivée "favorable" ou "insuffisant". La conclusion "favorable" signifie que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction et que le parcours de remédiation prend fin. La conclusion "insuffisant" signifie que les prestations ou le mode de fonctionnement du personnel ne satisfont pas aux exigences liées à la fonction. Après la conclusion « insuffisant », la direction de l'institut supérieur peut licencier le membre du personnel.

Un membre du personnel peut introduire un recours contre la conclusion « insuffisant » visée à l'alinéa 3. Le recours suspend la mise en œuvre du licenciement du membre du personnel ou des autres mesures à la suite de cette conclusion.

§ 3. Pendant le premier parcours de remédiation visé au paragraphe 1^{er} et le deuxième parcours de remédiation visé au paragraphe 2, l'évaluateur ou le membre du personnel peut solliciter un entretien intermédiaire avec respectivement le membre du personnel ou l'évaluateur. Lors de cet entretien, une évaluation intermédiaire du parcours de remédiation en cours est établie. L'entretien peut déboucher sur une des décisions suivantes :

- 1° la poursuite du parcours de remédiation sans changement ;
- 2° la prolongation du délai du parcours de remédiation ;
- 3° l'adaptation des actions visant à l'amélioration des prestations ou du mode de fonctionnement du membre du personnel ;
- 4° la fin du parcours de remédiation. Cette décision n'est possible que si l'évaluateur juge que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction.

§ 4. En cas de grossesse, de période ininterrompue d'absence d'au moins dix semaines pour cause de maladie ou d'interruption de carrière à temps plein, ou de période ininterrompue d'absence d'au moins vingt semaines d'interruption de carrière à mi-temps au cours du premier parcours de remédiation, visé au paragraphe 1^{er}, ou du deuxième parcours de remédiation, visé au paragraphe 2, le parcours de remédiation peut être prolongé pour une durée supplémentaire, à la demande du membre du personnel. La demande est introduite auprès de la direction de l'institut supérieur avant la fin du parcours de remédiation en cours. Le délai supplémentaire s'élève au maximum au délai du parcours de remédiation en cours. ».

Art. 29. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.92/3, rédigé comme suit :

« Art. V.92/3. § 1^{er}. Lorsque, sur la base d'un entretien de suivi, visé à l'article V.92/1, il apparaît qu'il y a des problèmes avec les prestations ou le mode de fonctionnement d'un membre du personnel temporaire ayant une ancienneté de fonction d'au moins huit ans, un premier parcours de remédiation peut être entamé par l'évaluateur. Pour un membre du personnel temporaire ayant une ancienneté de fonction d'au moins huit ans, la durée du parcours de remédiation est d'au moins quatre mois. Pour un membre du personnel temporaire ayant une ancienneté de fonction d'au moins dix ans, la durée du parcours de remédiation est d'au moins six mois.

Avant le début du parcours de remédiation, un document est établi dans lequel figurent au moins des accords clairs concernant les points d'amélioration nécessaires, les actions visant à l'amélioration et la durée du parcours. La décision relative aux points d'amélioration et à la durée est motivée. Les deux parties reçoivent un exemplaire écrit ou électronique de ce document, d'une manière établissant clairement la date de réception.

Le parcours de remédiation se termine par une évaluation. L'évaluation donne lieu à une conclusion motivée "favorable" ou "insuffisant". La conclusion "favorable" signifie que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction et que le parcours de remédiation prend fin. La conclusion "insuffisant" signifie que les prestations ou le mode de fonctionnement du membre du personnel ne satisfont pas aux exigences liées à la fonction. Après la conclusion "insuffisant", la direction de l'institut supérieur peut licencier le membre du personnel.

Un membre du personnel peut introduire un recours contre la conclusion "insuffisant" visée à l'alinéa 3. Le recours suspend la mise en œuvre du licenciement du membre du personnel ou des autres mesures à la suite de cette conclusion.

§ 2. Pendant le parcours de remédiation visé au paragraphe 1^{er}, l'évaluateur ou le membre du personnel peut solliciter un entretien intermédiaire avec respectivement le membre du personnel ou l'évaluateur. Lors de cet entretien, une évaluation intermédiaire du parcours de remédiation en cours est établie. L'entretien peut déboucher sur une des décisions suivantes :

- 1° la poursuite du parcours de remédiation sans changement ;
- 2° la prolongation du délai du parcours de remédiation ;
- 3° l'adaptation des actions visant à l'amélioration des prestations ou du mode de fonctionnement du membre du personnel ;
- 4° la fin du parcours de remédiation. Cette décision n'est possible que si l'évaluateur juge que les prestations et le mode de fonctionnement du membre du personnel satisfont aux exigences liées à la fonction. ».

Art. 30. À l'article V.93 du même Code, modifié par les décrets des 21 mars 2014 et 17 juin 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. L'évaluation d'un membre du personnel nommé fait suite à un parcours de remédiation, visé à l'article V.92/2. L'évaluation d'un membre du personnel temporaire ayant une ancienneté de fonction d'au moins huit années fait suite à un parcours de remédiation, visé à l'article V.92/3.

La direction de l'institut supérieur fixe dans un règlement d'évaluation, visé au paragraphe 1^{er}, à quel moment une évaluation d'un membre du personnel intervient qui ne tombe pas dans le champ d'application de l'alinéa 1^{er}. »

2° dans le paragraphe 3, alinéas 1^{er} et 3, le membre de phrase « "insatisfaisant" ou » est inséré entre le mot « évaluation » et le membre de phrase « "insuffisant" » ;

3° dans le paragraphe 4, le membre de phrase « "insatisfaisant" et » est inséré entre le mot « évaluation » et le membre de phrase « "insuffisant" » ;

4° dans le paragraphe 5, le membre de phrase « "insatisfaisant" ou » est inséré entre le mot « un » et le membre de phrase « "insuffisant" ».

Art. 31. Dans l'article V.109 du même Code, les mots « professeurs invités » sont remplacés par les mots « enseignants invités ».

Art. 32. L'article V.110 du même Code, modifié par les décrets des 16 juin 2017 et 4 mai 2018, est complété par un paragraphe 3, rédigé comme suit :

« § 3. Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits suivants, la direction de l'institut supérieur ne peut, par dérogation au paragraphe 2, pas poser d'actes qui mettent fin à la désignation d'un membre du personnel qui fait usage de l'un de ces droits :

1° le droit à un congé de naissance visé à l'article 7/1 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 31 mars 2006 réglant certains congés pour les membres du personnel des instituts supérieurs en Communauté flamande et de l'École supérieure de Navigation (« Hogere Zeevaartschool ») ;

2° le droit au congé parental visé à l'article 14 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 mai 2002 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel des instituts supérieurs en Communauté flamande et de l'École supérieure de Navigation ;

3° le droit à un congé d'aidant visé à l'article 19 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 31 mars 2006 réglant certains congés pour les membres du personnel des instituts supérieurs en Communauté flamande et de l'École supérieure de Navigation ;

4° le droit de demander une formule souple de travail visé à l'article V.116/6 ;

5° le droit d'exercer une activité secondaire, dans les limites des règles de cumul et des règles en matière d'incompatibilités visées au chapitre 2, sections 6 et 7, et au chapitre 3, section 6 ;

6° le droit à un changement de fonction, visé à l'article V.108.

L'interdiction visée à l'alinéa 1^{er} prend cours le jour de la demande d'un des droits visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 3° à 5°, ou de la naissance de l'enfant en cas de congé parental tel que visé à l'alinéa 1^{er}, 2°, et prend fin trente jours après la date limite pour l'exercice du droit.

La direction de l'institut supérieur communique par écrit au membre du personnel les motifs du licenciement. Si les motifs invoqués ne sont pas étrangers à l'exercice du droit dont le membre du personnel fait usage ou si aucun motif n'est indiqué, la direction de l'institut supérieur paie au membre du personnel, en plus du délai ou de l'indemnité de préavis, une indemnité forfaitaire égale au salaire brut pour six mois. L'indemnité précitée ne peut, lors du licenciement d'un membre du personnel qui fait usage des droits visés à l'alinéa 1^{er}, 1°, 2° et 5°, être cumulée à d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure particulière de protection contre le licenciement.

Tout acte de la direction de l'institut supérieur au terme de la période, visée à l'alinéa 2, ayant pour objectif de mettre fin à la désignation, pour lequel des préparatifs sont effectués au cours de la période visée à l'alinéa 2, est assimilé à un licenciement par la direction de l'institut supérieur tel que visé à l'alinéa 1^{er}. Les préparatifs quelconques précités comprennent également l'adoption de la décision de licenciement. ».

Art. 33. À l'article V.111, § 2, alinéa 1^{er}, du même Code, le point 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° le licenciement consécutif à une évaluation "insuffisant". ».

Art. 34. Dans la partie 5, titre 2, chapitre 1^{er}, du même Code, modifiée en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré une section 8, rédigée comme suit :

« Section 8. Formules souples de travail ».

Art. 35. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, un article V.116/6 est ajouté à la section 8, insérée par l'article 34, lequel est rédigé comme suit :

« Art. V.116/6. § 1^{er}. Un membre du personnel a le droit de demander une formule souple de travail pour une période maximale ininterrompue de 12 mois pour :

1° prendre soin d'un enfant :

a) en raison de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à l'égard du membre du personnel, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

b) en raison de l'adoption d'un enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

c) en cas de tutelle sur l'enfant au sens de l'article 389 du Code civil, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

d) en cas de placement familial de longue durée, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

2° octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide sociale, familiale ou mentale pour une raison médicale grave.

Le droit visé à l'alinéa 1^{er}, 1°, s'applique également au membre du personnel qui est marié ou cohabite avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a son domicile.

La limite d'âge de 12 ans visée à l'alinéa 1^{er}, 1^o, est de 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou souffre d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'une affection entraînant la reconnaissance d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale.

La condition du 12e ou du 21e anniversaire visée à l'alinéa 1^{er}, 1^o et à l'alinéa 3 doit être satisfaite au plus tard pendant la période de formule souple du travail. Si le membre du personnel a introduit en temps utile une demande de formule souple de travail et que la mise en œuvre de la formule souple de travail est reportée sur proposition de la direction de l'institut supérieur, la condition précitée du 12e ou du 21e anniversaire peut être dépassée.

§ 2. Un membre du personnel qui souhaite une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche telle que visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, transmet à cet effet une demande écrite à la direction de l'institut supérieur au moins deux mois et au maximum trois mois avant la date de début souhaitée. Le délai précité peut être réduit moyennant un accord mutuel entre la direction de l'institut supérieur et le membre du personnel.

La demande visée à l'alinéa 1^{er} mentionne les éléments suivants :

- 1^o une référence au droit de demander une formule souple de travail énoncé dans le présent article ;
- 2^o le type de formule souple de travail demandée ;
- 3^o la date de prise de cours et de fin de la formule souple de travail ;
- 4^o le but de soins à prodiguer, visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour lequel la formule souple de travail est demandée.

La direction de l'institut supérieur a le droit de demander un document ou des documents étayant la finalité des soins invoquée conformément à l'alinéa 2.

§ 3. La direction de l'institut supérieur transmet au membre du personnel une réponse écrite dans les trente jours suivant la réception de la demande visée au paragraphe 2 par la direction de l'institut supérieur. La direction de l'institut supérieur statue sur la demande précitée, en tenant compte des besoins du membre du personnel et de la continuité de l'enseignement, de la recherche et de la prestation de services.

La direction de l'institut supérieur peut accepter ou refuser la demande précitée, ou formuler une contre-proposition motivée consistant en une autre formule souple de travail ou une autre période pour l'exercice de la formule souple de travail. Le report d'une formule souple de travail ne peut pas avoir pour conséquence que la formule souple de travail devienne impossible. Si la direction de l'institut supérieur refuse la demande précitée, elle communique la décision de refus motivée par écrit au membre du personnel.

En cas d'absence de réponse de la direction de l'institut supérieur dans les trente jours suivant la demande visée au paragraphe 2, le membre du personnel peut renouveler sa demande de formule souple de travail. L'absence de réponse de la direction de l'institut supérieur au renouvellement de la demande est assimilée à un accord.

§ 4. Le membre du personnel peut introduire une demande motivée, par écrit, pour mettre fin anticipativement à la formule souple de travail. La direction de l'institut supérieur fournit une réponse motivée à la demande précitée dans les quatorze jours. La direction de l'institut supérieur peut fixer un délai de préavis pour l'interruption anticipée de la formule souple de travail.

§ 5. Les membres du personnel ont le droit de retrouver leurs modalités de travail initiales à l'issue de la période de formule souple de travail. ».

Art. 36. À l'article V.118 du même Code, les modifications suivantes sont apportées :

1^o dans le point 1^o, le membre de phrase « avec une mission dont le volume représente au moins 10 % d'un emploi à temps plein » est inséré entre le mot « personnel » et le membre de phrase « , peu importe » et les mots « le volume de la mission » sont remplacés par les mots « la source de financement » ;

2^o le point 4^o est abrogé.

Art. 37. À l'article V.120 du même Code, les modifications suivantes sont apportées :

1^o dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots « les formations de graduat et » sont insérés entre le mot « dans » et le mot « les » ;

2^o dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 4, et le paragraphe 2, alinéa 5, les mots « les formations de graduat et » sont insérés entre les mots « aussi bien dans » et le mot « les ».

Art. 38. À l'article V.121 du même Code, modifié par les décrets du 3 juillet 2020 et 9 juillet 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1^o dans l'alinéa 1^{er}, 2^o, le membre de phrase « l'assistant chargé d'exercices, » est inséré entre le membre de phrase « assistant, » et les mots « l'assistant-docteur » ;

2^o dans l'alinéa 2, les mots « les formations de graduat et » sont insérés entre les mots « accordées dans » et le mot « les » ;

3^o dans l'alinéa 2, le membre de phrase « maître de conférences de formation pratique, maître de conférences principal de formation pratique, » est inséré entre le mot « le » et les mots « maître de conférences » ;

4^o dans l'alinéa 3, le membre de phrase « , les assistants nommés » est supprimé ;

5^o dans l'alinéa 4, les mots « les formations de graduat et » sont insérés entre les mots « aussi bien dans » et le mot « les ».

Art. 39. Dans l'article V.122 du même Code, le point 2^o est abrogé.

Art. 40. À l'article V.124 du même Code, les modifications suivantes sont apportées :

1^o dans l'alinéa 3, les mots « Le personnel assistant peut » sont remplacés par les mots « Les assistants chargés d'exercices et les chefs de travaux peuvent » ;

2^o l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit :

« Les assistants chargés d'exercices dans les disciplines Arts audiovisuels et plastiques et Musique et arts de la scène et auprès de l'École supérieure de Navigation sont essentiellement chargés de l'enseignement pratique. ».

Art. 41. L'article V.125 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. V.125. Un assistant a le droit de consacrer au moins la moitié du temps de travail à la préparation d'une thèse de doctorat. ».

Art. 42. Dans l'article V.127, alinéa 2, du même Code, le mot « assistants » est remplacé par les mots « assistants chargés d'exercices ».

Art. 43. À l'article V.137 du même Code, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Un recrutement d'un membre du personnel dans un emploi, à l'exception de la désignation de moins d'une année académique, ne peut s'opérer qu'après une vacance d'emploi publique. La vacance d'emploi publique est publiée par le biais d'au moins deux canaux d'information publics. » ;

2° il est ajouté un paragraphe 3, rédigé comme suit :

« § 3. La portée d'un mandat peut toujours être étendue sans vacance d'emploi. Dans ce cas, l'accord du membre du personnel concerné est toujours requis. » ;

3° il est ajouté un paragraphe 4, rédigé comme suit :

« § 4. Les chargés de cours invités peuvent être réaffectés sans nouvelle vacance d'emploi à un emploi du cadre du personnel enseignant avec maintien de l'ancienneté de l'échelle de traitement acquise, à condition :

1° qu'ils aient été recrutés suivant la procédure répondant aux conditions de recrutement fixées aux paragraphes 1^{er} et 2 ;

2° qu'ils possèdent l'attestation d'aptitude minimum requis pour la fonction à laquelle ils sont réaffectés ou d'en être exemptés en application de l'article V.149 ;

3° qu'ils possèdent la fonction, l'ancienneté et l'échelle de traitement qu'ils auraient obtenues si les services antérieurs avaient été rendus dans la fonction à laquelle ils sont réaffectés conformément aux dispositions légales, décrétales et réglementaires applicables au personnel enseignant à charge des allocations annuelles de fonctionnement. ».

Art. 44. À l'article V.139 du même Code, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 45. À l'article V.141 du même Code, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« En cas de grossesse, de période ininterrompue d'absence d'au moins dix semaines pour cause de maladie ou d'interruption de carrière à temps plein, ou de période ininterrompue d'absence d'au moins vingt semaines d'interruption de carrière à mi-temps au cours du premier, deuxième ou troisième terme du mandat, le mandat d'assistant est, après la troisième prolongation visée à l'alinéa 1^{er}, prolongé une fois pour un terme supplémentaire de six mois à un an, à la demande du membre du personnel. Si des circonstances exceptionnelles l'exigent, les assistants peuvent, après la troisième prolongation visée à l'alinéa 1^{er}, être désignés une fois pour un terme supplémentaire d'un mois à un an. » ;

2° au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 3 est abrogé ;

3° les paragraphes 2 et 3 sont abrogés.

Art. 46. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.141/1, rédigé comme suit :

« Art. V.141/1. Les assistants chargés d'exercices peuvent être désignés ou nommés. Le nombre d'assistants chargés d'exercices pouvant être nommés est limité à maximum 25 % du nombre total d'assistants et assistants chargés d'exercices, exprimé en unités à temps plein.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la direction de l'institut supérieur peut nommer un membre du personnel enseignant dans la fonction d'assistant chargé d'exercices, si celui-ci remplit une des conditions suivantes :

1° le membre du personnel a atteint l'âge de 55 ans, remplit les conditions pour une nomination à titre définitif et a été en service, sans interruption et depuis le 1^{er} janvier 1996, en tant qu'assistant ou assistant chargé d'exercices auprès de l'institut supérieur ;

2° le membre du personnel a atteint l'âge de 55 ans au 1^{er} janvier 2008 et, à cette date, a été désigné, sans interruption pendant au moins six ans, dans la fonction d'assistant auprès de l'institut supérieur.

Si le membre du personnel a déjà une nomination dans un autre institut supérieur ou un autre niveau d'enseignement, il ne peut être nommé définitivement qu'à concurrence d'une nomination à temps plein au maximum. ».

Art. 47. Dans l'article V.142 du même Code, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

« En cas de grossesse, de période ininterrompue d'absence d'au moins dix semaines pour cause de maladie ou d'interruption de carrière à temps plein, ou de période ininterrompue d'absence d'au moins vingt semaines d'interruption de carrière à mi-temps au cours du premier ou deuxième terme du mandat, le mandat d'assistant-docteur est, après le deuxième terme visé à l'alinéa 1^{er}, prolongé une fois pour un terme supplémentaire de six mois à un an, à la demande du membre du personnel. ».

Art. 48. Dans l'article V.144, § 1^{er}, du même Code, modifié par le décret du 19 juin 2015, les mots « et dans la fonction d'assistant chargé d'exercices » sont insérés entre le membre de phrase « groupe 3 » et le membre de phrase « , comme énoncé ».

Art. 49. L'article V.147 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. V.147. La direction de l'institut supérieur peut employer des chargés de cours invités, sur base contractuelle, hors cadre.

Les chargés de cours invités ayant un mandat d'au moins 50 % d'un mandat à temps plein qui sont rémunérés selon une échelle de traitement, l'ancienneté, le pécule de vacances et la prime de fin d'année qui y sont associés, peuvent être employés pour une durée indéterminée. Les affectations successives pour une durée déterminée sont à durée indéterminée à partir de la troisième année.

Les chargés de cours invités ayant un mandat de moins de 50 % d'un mandat à temps plein peuvent, indépendamment de la façon dont ils sont rémunérés, être employés pour une durée indéterminée. Les affectations successives pour une durée déterminée sont à durée indéterminée à partir de la troisième année.

Les chargés de cours invités ayant un mandat d'au moins 50 % d'un mandat à temps plein qui sont rémunérés par un montant sont employés pour une durée de maximum cinq années. Les affectations successives ne peuvent dépasser la durée totale de cinq années.

Dans les formations d'un School of Arts, le pourcentage d'occupation visé aux alinéas 2 et 3 est de 70 % d'un mandat à temps plein. À compter de 2025, le pourcentage de 70 % est réduit de façon linéaire pendant cinq ans à 50 %. La direction de l'institut supérieur peut arrêter un autre schéma de réduction linéaire dans ce même délai de cinq ans par voie de règlement conclu par un protocole d'accord.

Pour l'application du présent article, on entend par « affectations successives » les affectations qui se succèdent sans interruption, ou dont l'interruption entre deux affectations est inférieure à trois mois. ».

Art. 50. À l'article V.148 du même Code, modifié par les décrets du 15 juin 2018, 5 avril 2019 et 9 juillet 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, le membre de phrase « , assistant chargé d'exercices » est inséré entre le mot « assistant » et le mot « et » ;

2° dans le paragraphe 3, alinéa 2, le membre de phrase « assistant, assistant chargé d'exercices, chef de travaux » est inséré entre les mots « les fonctions de » et les mots « chargé de cours ».

Art. 51. L'article V.150 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. V.150. Outre les conditions visées à l'article V.122 et les certificats d'aptitude requis visés à l'article V.148, la direction de l'institut supérieur fixe préalablement par voie de règlement les critères, avec les compétences de fond et comportementales, pour attribuer la fonction de maître de conférences de formation pratique, maître de conférences principal de formation pratique, maître de conférences, maître de conférences principal, chargé de cours, chargé de cours principal, professeur et professeur ordinaire. La direction de l'institut supérieur communique le règlement précité au sein de l'institut supérieur. ».

Art. 52. Dans l'article V.154 du même Code, les mots « professeurs invités » sont remplacés par les mots « enseignants invités ».

Art. 53. L'article V.159 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. V.159. Un chargé de cours peut être rémunéré soit par un montant, soit selon une échelle de traitement. La rémunération d'un chargé de cours invité ne peut être supérieure au traitement lié à la fonction de professeur ordinaire.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, un chargé de cours invité ayant un mandat d'au moins 70 % d'un mandat à temps plein dans les formations d'un School of Arts est exclusivement rémunéré selon une échelle de traitement. Le chargé de cours invité perçoit dans ce traitement l'ancienneté, le pécule de vacances et la prime de fin d'année correspondants. À compter de 2025, le pourcentage de 70 % est réduit de façon linéaire pendant cinq ans à 50 %. La direction de l'institut supérieur peut arrêter un autre schéma de réduction linéaire par voie de règlement conclu par un protocole d'accord. ».

Art. 54. Dans l'article V.164, § 1^{er}, du même Code, le membre de phrase « d'assistant chargé d'exercices, » est inséré entre le membre de phrase « d'assistant, » et les mots « de chef de travaux ».

Art. 55. Dans l'article V.165 du même Code, les mots « professeurs invités » sont remplacés par les mots « enseignants invités ».

Art. 56. À l'article V.191 du même code, le paragraphe 2° est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Un recrutement d'un membre du personnel dans un emploi, à l'exception de la désignation de moins d'une année, ne peut s'opérer qu'après une vacance d'emploi publique. La vacance d'emploi publique est publiée par le biais d'au moins deux canaux d'information publics.

La portée d'un mandat peut toujours être étendue sans vacance d'emploi. Dans ce cas, l'accord du membre du personnel concerné est toujours requis. ».

Art. 57. Dans le même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2023, il est inséré un article V.192/1, rédigé comme suit :

« Art. V.192/1. À partir de la troisième année successive, les désignations dans les vacances d'emploi, y compris celles par voie de changement de fonction, sont à durée indéterminée.

La direction de l'institut supérieur met fin à une désignation à durée indéterminée conformément à l'article V.110. S'il est mis fin à une désignation après changement de fonction tel que visé à l'article V.108, il n'est tenu compte, pour le calcul du délai de préavis, que de la période de désignation après le changement de fonction. ».

Art. 58. Dans l'article V.205, alinéa 4, 3°, du même Code, le membre de phrase « V.141, § 2, » est remplacé par le membre de phrase « V.141/1 ».

Art. 59. Dans l'article V.216, le membre de phrase « V.141, § 2 » est remplacé par le membre de phrase « V.141/1 ».

Art. 60. Par dérogation aux articles 17, 21 et 25, la procédure d'évaluation qui était d'application avant la date d'entrée en vigueur du présent décret s'applique aux membres du personnel des universités et instituts supérieurs nommés à titre définitif ayant obtenu une première évaluation avec pour conclusion finale « insuffisant » dans les trois ans qui précèdent la date d'entrée en vigueur du présent décret ou pour lesquels une procédure d'évaluation qui se clôture par une conclusion finale « insuffisant » est toujours en cours à la date d'entrée en vigueur du présent décret. Le mécanisme d'évaluation sur la base des articles 17, 21 ou 25 ne s'applique qu'à partir du moment où la procédure d'évaluation en cours est définitivement clôturée.

Art. 61. Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

L'article 24 produit ses effets le 1^{er} octobre 2013.

Les articles 37 et 38, 2^o et 5^o produisent leurs effets le 1^{er} septembre 2019.

L'article 26 produit ses effets le 1^{er} février 2023.

Les articles 9, 11, 20, 21, 25, 32, 34 et 35 entrent en vigueur le jour suivant la publication du présent décret au *Moniteur belge*.

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

Bruxelles, le 22 mars 2024.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

Le ministre flamand de l'Enseignement, des Sports, du Bien-Être des Animaux et du Vlaamse Rand,

B. WEYTS

—
Note

(1) *Session 2023-2024*

Documents : – Projet de décret : 1991 – N° 1

– Amendements : 1991 – N° 2

– Rapport : 1991 – N° 3

– Amendement : 1991 – N° 4

– Texte adopté en séance plénière : 1991 – N° 5

Annales - Discussion et adoption : Session du 20 mars 2024.

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2024/003855]

29 MAART 2024. — Decreet tot wijziging van het decreet van 22 december 2006 houdende inrichting van een gemeenschappelijke identificatie van landbouwers, exploitaties en landbouwgrond in het kader van het meststoffenbeleid en van het landbouwbeleid en het Mestdecreet van 22 december 2006 (1)

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

Decreet tot wijziging van het decreet van 22 december 2006 houdende inrichting van een gemeenschappelijke identificatie van landbouwers, exploitaties en landbouwgrond in het kader van het meststoffenbeleid en van het landbouwbeleid en het Mestdecreet van 22 december 2006

HOOFDSTUK 1. — *Inleidende bepaling*

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid

HOOFDSTUK 2. — *Wijzigingen van het decreet van 22 december 2006 houdende inrichting van een gemeenschappelijke identificatie van landbouwers, exploitaties en landbouwgrond in het kader van het meststoffenbeleid en van het landbouwbeleid*

Art. 2. In artikel 2 van het decreet van 22 december 2006 houdende inrichting van een gemeenschappelijke identificatie van landbouwers, exploitaties en landbouwgrond in het kader van het meststoffenbeleid en van het landbouwbeleid, gewijzigd bij de decreten van 18 december 2015 en 30 juni 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 1° wordt vervangen door wat volgt:

“1° verordening (EU) 2021/2115: verordening (EU) 2021/2115 van het Europees Parlement en de Raad van 2 december 2021 tot vaststelling van voorschriften inzake steun voor de strategische plannen die de lidstaten in het kader van het gemeenschappelijk landbouwbeleid opstellen (strategische GLB-plannen) en die uit het Europees Landbouwarantiefonds (ELGF) en het Europees Landbouwfonds voor plattelandsontwikkeling (Elfpo) worden gefinancierd, en tot intrekking van Verordeningen (EU) nr. 1305/2013 en (EU) nr. 1307/2013;”;

2° punt 4° wordt opgeheven;

3° punt 5° wordt vervangen door wat volgt:

“5° verordening (EU) 2021/2116: verordening (EU) 2021/2116 van het Europees Parlement en de Raad van 2 december 2021 inzake de financiering, het beheer en de monitoring van het gemeenschappelijk landbouwbeleid en tot intrekking van Verordening (EU) nr. 1306/2013;”;

4° punt 7° wordt vervangen door wat volgt:

“7° landbouwer: de landbouwer, vermeld in artikel 3, 1), van verordening (EU) 2021/2115;”;

5° punt 10° wordt vervangen door wat volgt:

“10° activiteiten: de landbouwactiviteiten, vermeld in artikel 4, lid 2, van verordening (EU) 2021/2115, het houden van dieren als vermeld in artikel 27, § 1, van het Mestdecreet van 22 december 2006, het gebruiken van landbouwgronden en het telen van planten op andere groeimediums dan landbouwgrond;”;

6° punt 12° tot en met 14°/1 worden vervangen door wat volgt:

“12° landbouwgrond: de grond die behoort tot landbouwareaal;