

5° l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles de classement des candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat.

§ 3. A l'article 9, 1er alinéa, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, les termes « nommés par le Ministre de l'Instruction publique sur proposition des chefs des cultes intéressés » sont supprimés.

§ 4. Dans l'arrêté de l'Exécutif flamand du 19 septembre 1990 portant les modalités selon lesquelles le commissaire de l'Exécutif flamand auprès du Conseil autonome de l'enseignement communautaire exerce ses compétences, les articles 10 et 11, deuxième alinéa, sont abrogés.

Art. 102. § 1er. Dès que les établissements d'enseignement artistique supérieur font partie, en exécution de l'article 16, § 2, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, de l'enseignement supérieur de type long et que le statut des membres du personnel de ces établissements d'enseignement produit ses effets, les établissements d'enseignement concernés et les membres de leur personnel seront soustraits au champ d'application du présent décret.

§ 2. En attendant que le Conseil flamand règle le statut des membres du personnel de l'enseignement supérieur de type long, le présent décret s'applique au personnel des établissements d'enseignement supérieur de type long.

Art. 103. Par dérogation à l'article 3, 6°, et en attendant l'exécution, pour l'enseignement normal et l'enseignement normal technique moyen, de l'article 10, section 2, de la loi du 7 juillet 1970, les fonctions de sélection du personnel enseignant sont classées en tant que fonctions de recrutement pour l'application du présent décret.

Art. 104. Le présent décret entre en vigueur le 1er avril 1991.

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

Bruxelles, le 27 mars 1991.

Le Président de l'Exécutif flamand,

G. GEENS

Le Ministre communautaire de l'Enseignement,

D. COENS

N. 91 — 1334

**27 MAART 1991. — Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra (1)**

De Vlaamse Raad heeft aangenomen en Wij, Executieve, bekrachtigen hetgeen volgt :

Artikel 1. Dit decreet regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 59 bis, § 2, 2°, van de Grondwet. Het kan worden aangehaald als het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

**TITEL I. — Paritaire comités voor het gesubsidieerd vrij onderwijs en de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra**

Art. 2. § 1. Na raadpleging van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de personeelsverenigingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra aangesloten bij een in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen vertegenwoordigde syndicale organisatie, richt de Vlaamse Executieve :

1° voor enerzijds het gesubsidieerd vrij onderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten en anderzijds voor de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra telkens een centraal paritair comité op, waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt over respectievelijk al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, die van het hoger kunstonderwijs inbegrepen, met uitzondering van het hoger onderwijs van het larige type en het universitair onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra;

2° voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, andere paritaire comités waarvan de bevoegdheid door de Vlaamse Executieve wordt bepaald. Per onderwijsniveau wordt één paritair comité opgericht. Voor het buitengewoon onderwijs zullen afzonderlijke paritaire comités worden opgericht.

§ 2. De Vlaamse Executieve bepaalt het algemeen reglement van de paritaire comités. Elk paritair comité stelt zijn eigen huishoudelijk reglement op.

§ 3. Elk paritair comité bestaat uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers, niet minder dan vier, van de werknemers- en werkgeversorganisaties bedoeld in § 1; er zijn voor elke categorie evenveel plaatsvervangers als effectieve leden;

2° één voorzitter en één ondervoorzitter;

3° één secretaris.

De organisaties bedoeld in 1° mogen ieder technische adviseurs aan hun delegatie toevoegen waarvan het maximum aantal bepaald wordt door het centraal paritair comité.

De in 1° bedoelde leden worden aangewezen door hun respectieve organisaties.

De voorzitter en de ondervoorzitters worden benoemd door de Vlaamse Executieve onder de ter zake bevoegde personen die onafhankelijk moeten staan tegenover de belangen die in het comité aan de orde kunnen zijn.

De secretaris wordt aangewezen door de Vlaamse Executieve onder haar ambtenaren.

**(1) Zitting 1990-1991**

*Stukken.* — Ontwerp van decreet : 471, nr. 1. — Amendementen : 471, nr. 2. — Verslag : 471, nr. 3. — Amendementen : 471, nrs 4 tot 6.

*Handelingen.* — Bespreking en aanneming. Vergaderingen van 20 en 21 maart 1991.

§ 4. De paritaire comités hebben hoofdzakelijk als opdracht :

- a) te beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden;
- b) elk geschil te voorkomen of bij te leggen dat tussen de inrichtende machten en de leden van het personeel zou dreigen te rijzen of ontstaan is.

§ 5. De paritaire comités beslissen bij tweederde meerderheid van de aanwezige leden. Onthoudingen en blanco-stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht. De voorzitter, de ondervoorzitter, de secretarissen en de technische adviseurs zijn niet stemgerechtigd.

De leden die zetelen namens de werkgevers en die welke zetelen namens de werknemers, moeten gelijk in aantal zijn om aan de stemming deel te nemen. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld.

§ 6. Op verzoek van de paritaire comités of van een vertegenwoordigende organisatie kan een besluit van de Vlaamse Executieve aan de getroffen beslissingen algemeen verbindende kracht geven.

§ 7. De Gemeenschapsminister van Onderwijs laat, in geval dat aan deze beslissingen geen algemeen verbindende kracht wordt gegeven, aan het comité de redenen kennen, waarom de Executieve op dit verzoek niet is ingegaan. De artikelen 30 tot en met 34 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités zijn van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de in deze wet aan de Koning en aan de Minister toegekende bevoegdheden worden uitgeoefend door respectievelijk de Vlaamse Executieve en de Gemeenschapsminister van Onderwijs.

**Art. 3.** Opgeheven worden :

1° artikel 45 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd door de wet van 11 juli 1973 en de decreten van 5 juli 1989 en 31 juli 1990;

2° artikel 55 van het koninklijk besluit van 13 augustus 1962 tot regeling van de psycho-medisch-sociale centra, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 24 augustus 1981.

## TITEL II. — De rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van de instellingen en centra van het gesubsidieerd onderwijs

### HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

**Art. 4.** § 1. Deze titel is van toepassing op :

- a) de gesubsidieerde leden van :
  - het bestuurs- en onderwijzend personeel, met inbegrip van de godsdienstleerkrachten;
  - het opvoedend hulppersoneel;
  - het paramedisch personeel;
  - het psycho-pedagogisch, sociaal en medisch personeel;
  - het technisch personeel;
  - het administratief personeel;
- terweggesteld in de gesubsidieerde
  - instellingen van het voorschools, lager en secundair onderwijs en van het hoger kunstonderwijs alsmede van het hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, in welke vorm ook;
  - tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben;
  - internaten;
  - psycho-medisch-sociale centra, psycho-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs en pedagogische begeleidingsdiensten.

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere omschrijving van de hiervoor bedoelde personeelscategorieën. In afwachting hiervan blijven evenwel de bestaande wettelijke, decretaale of reglementaire bepalingen van kracht;

b) de inrichtende machten van de instellingen en centra.

§ 2. Dit decreet is niet van toepassing op de voordrachtgevers bedoeld in de artikelen 68 en 69 van het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs.

§ 3. De godsdienstleerkrachten worden door de inrichtende macht tijdelijk aangesteld of vast benoemd, op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst. Zij kunnen door de inrichtende macht uit hun ambt niet worden ontheven dan op een met reden omkleed voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst.

De bepalingen van deze titel die specifiek de leermeesters godsdienst en godsdienstleraars betreffen, zijn op die personeelsleden slechts van toepassing in de mate dat zij hun leeropdracht in die hoedanigheid uitoefenen.

**Art. 5.** Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder :

1° de instelling : de gesubsidieerde instellingen van het voorschools, lager en secundair onderwijs en het hoger kunstonderwijs alsmede van het hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten. Het internaat toegevoegd aan een onderwijsinstelling maakt deel uit van die instelling;

2° de centra : de gesubsidieerde, psycho-medisch-sociale centra, psycho-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs en pedagogische begeleidingsdiensten;

3° het net :

a) hetzij het Gemeenschapsonderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door de Vlaamse Gemeenschap en waarvan de bevoegdheden van inrichtende macht wordt uitgeoefend door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs;

b) hetzij het gesubsidieerd officieel onderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door de provincies, de gemeenten of door publiekrechtelijke rechtspersonen andere dan de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs en die in aanmerking komen voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap;

c) hetzij het gesubsidieerd vrij onderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen en die in aanmerking komen voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap;

4° de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité : de regels die door de in titel I bedoelde paritaire comités met betrekking tot de rechtspositie van de aan dit decreet onderworpen personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs zijn vastgesteld en waaraan bij besluit van de Vlaamse Executieve algemeen verbindende kracht is gegeven;

5° de vacante betrekking : betrekking die niet is toegewezen aan een in de zin van dit decreet vast benoemd personeelslid;

6° het schooljaar : de periode van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar voor het voorschools, lager en secundair onderwijs; het academiejaar voor het hoger kunstonderwijs en het hoger onderwijs van het korte type en het dienstjaar voor de FMS-centra;

7° de titularis : het personeelslid dat in een vacante betrekking vast benoemd of tijdelijk aangesteld is, met uitzondering van wie voor een tijd de tijdelijke titularis vervangt;

8° de bekwaamheidsbewijzen : de door de Vlaamse Executieve voor het ambt bepaalde bekwaamheidsbewijzen;

9° de godsdienst : één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving;

10° de godsdienstleerkrachten : de leermeesters godsdienst en de godsdienstleraar;

11° een ambt : een functie die in de onderwijssector wordt uitgeoefend en door de Gemeenschap wordt gefinancierd. De Vlaamse Executieve stelt de verschillende ambten vast en maakt een indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht;

12° een betrekking : de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een instelling, uitgedrukt in een door de inrichtende macht bepaald aantal prestatie-eenheden per week en indien het een onderwijsopdracht betreft, met vermelding van het onderwijsniveau, het vak en de specialiteit ervan of een ermee gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, de graad of cyclus en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm.

Een betrekking kan volledig of onvolledig zijn. Een volledige betrekking stemt overeen met het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties;

13° opdracht van een personeelslid : aantal prestatie-eenheden per week door een personeelslid verricht in een bepaald ambt in een instelling en, indien het een onderwijsopdracht betreft, in een bepaald onderwijsniveau, in een bepaald vak en de specialiteit ervan of een ermee gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, de graad of cyclus en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm. De prestatie-eenheid is de basiseenheid die voor een bepaald ambt door de Vlaamse Executieve wordt vastgesteld;

14° de mutatie : het toewijzen bij een andere inrichtende macht van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is in een andere instelling.

**Art. 6.** Voor het berekenen van de dienstanciënniteit :

a) bestaat het aantal dagen gepresteerd als tijdelijke in een ambt met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de ontspanningsverloven en de kerst- en paasvakantie, indien zij in deze periode vallen, vermenigvuldigd met 1,2. De dagen gepresteerd in een andere hoedanigheid dan die van tijdelijk personeelslid in een ambt met volledige dienstprestaties worden gerekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de zomervakantie; in afwijking hiervan bestaat voor de personeelsleden van de centra, het aantal dagen gepresteerd als vast benoemd personeelslid of als tijdelijk aangesteld personeelslid in een ambt met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode met inbegrip ook van de zomervakantie;

b) worden de dagen gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties, die ten minste de helft bedragen van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige dienstprestaties, op dezelfde grond in acht genomen als de dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, wordt met de helft vermindert;

c) mag het aantal dagen gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende ambten met volledige of onvolledige dienstprestaties nooit meer bedragen dan het aantal dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties die tijdens dezelfde periode wordt uitgeoefend;

d) komen de diensten gepresteerd in een ambt van godsdienstleerkracht enkel in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt; die diensten mogen in een ander net gepresteerd zijn. In het vrij confessioneel onderwijs komen de diensten eveneens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit in andere ambten, indien de onderwezen godsdienst degene is welke voorkomt in het onderwijs verstrekt door de inrichtende macht;

e) vormen dertig dagen een maand;

f) worden als diensten in het gesubsidieerd onderwijs en de centra beschouwd, de gesubsidieerde diensten door het personeelslid gepresteerd in de stand dienstactiviteit, alsook het verlof dat hem is toegekend overeenkomstig artikel 51.

Als diensten worden eveneens beschouwd, de perioden tijdens dewelke het personeelslid zich in de administratieve stand van terbeschikkingstelling bevindt zoals bepaald in artikel 56, a, b, c, en e;

g) kan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen worden verworven.

**Art. 7.** De nuttige ervaring is de tijd doorgebracht in het onderwijs of gedurende welke een persoon, als werknemer in een particuliere of openbare dienst of als zelfstandige een beroep of een ambacht heeft uitgeoefend. Zij wordt aangetoond op de wijze bepaald door de Vlaamse Executieve. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de leden van het administratief personeel van de instellingen en centra.

## HOOFDSTUK II. — Plichten en onverenigbaarheden

**Art. 8.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de tijdelijk aangestelde en de vast benoemde personeelsleden.

### Afdeling 1. — Plichten

**Art. 9.** De personeelsleden moeten het belang behartigen van het onderwijs en van de instellingen waarin zij tewerkgesteld zijn.

Zij behartigen daarenboven het belang van de leerlingen en van de consultants.

**Art. 10.** De personeelsleden vervullen de taken die hun worden opgedragen, persoonlijk en nauwgezet, met inachtneming van de verplichtingen welke hun door of krachtens de wet of het decreet en, al naar het geval, door de aanvullende regels van het bevoegd *paritair comité*, door de overeenkomst of het besluit van indienstneming of bij dienstorder zijn opgelegd.

**Art. 11.** De personeelsleden moeten zich in hun dienstbetrekkingen en in de omgang met de leerlingen, de ouders van de leerlingen en het publiek op een correcte wijze gedragen.

De personeelsleden moeten alles vermijden wat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun functie in het onderwijs.

Het is de personeelsleden verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel aan te nemen.

**Art. 12.** De personeelsleden mogen hun gezag niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden.

**Art. 13.** Behoudens overmacht mogen de personeelsleden de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming van de rechtstreekse hiërarchische overheid.

**Art. 14.** De personeelsleden zijn ertoe gehouden het ambtsgeheim te bewaren.

**Art. 15.** In de uitoefening van hun ambt moeten de personeelsleden de verplichtingen, voortvloeiend uit de specificiteit van het opvoedingsproject, naleven.

Deze verplichtingen worden schriftelijk meegedeeld voor de indiensttreding en vastgelegd in de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

#### *Afdeling 2. — Onverenigbaarheden*

**Art. 16.** Onverenigbaarheden die voortvloeien uit de specificiteit van het opvoedingsproject worden schriftelijk meegedeeld voor de indiensttreding en worden vastgelegd in de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

#### *Afdeling 3. — Bescherming van het privé-leven*

**Art. 17.** Feiten uit het privéleven die geen weerslag hebben op de relatie tussen de leerling of consultant en het personeelslid, het schoolleven of op de werking van de centra kunnen geen aanleiding geven tot een maatregel vanwege de inrichtende macht.

### HOOFDSTUK III. — *Werving*

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

**Art. 18. § 1.** De wervingsambten worden uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld ofwel vast benoemd zijn. Zij worden toegewezen door werving volgens de hieronder bepaalde regels.

§ 2. De inrichtende machten delen hun vacante betrekkingen mede al naargelang de ligging van de instelling of het centrum waarbij de betrekking vacant is, aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of aan de Brusselse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

#### *Afdeling 2. — Tijdelijke aanstelling en tijdelijke personeelsleden*

**Art. 19. § 1.** Niemand kan door een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 28, § 1, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup> van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving en daarenboven :

- 1<sup>o</sup> houder is van een bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals bedoeld in artikel 5, 8<sup>o</sup>;
- 2<sup>o</sup> voldoet aan de bepalingen van de taalwetten ter zake;
- 3<sup>o</sup> van onberispelijk gedrag is, zoals dat blijkt door een attest van goed zedelijk gedrag dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven;
- 4<sup>o</sup> voldoet aan de dienstplichtwetten.

§ 2. Niemand kan door een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling.

§ 3. Het college van burgemeester en schepenen kan onder voorbehoud van bekrachtiging door de gemeenteraad leden van het personeel tijdelijk aanstellen.

**Art. 20. § 1.** In de instellingen en centra van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan schriftelijk vastgesteld. De overeenkomst vermeldt ten minste :

- 1<sup>o</sup> de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;
- 2<sup>o</sup> de identiteit van het personeelslid;
- 3<sup>o</sup> het uit te oefenen ambt en indien het een leraar betreft het vak en de specialiteit en de omvang van de opdracht;
- 4<sup>o</sup> de aanstelling in een vacante of een niet-vacante betrekking en, in dit laatste geval, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;
- 5<sup>o</sup> in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en overeenigbaarheden.

De overeenkomst van tijdelijke aanstelling wordt opgemaakt in ten minste twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§ 2. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan vastgesteld bij besluit van de inrichtende macht. Het besluit vermeldt ten minste :

- 1<sup>o</sup> de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;
- 2<sup>o</sup> de identiteit van het personeelslid;
- 3<sup>o</sup> het uit te oefenen ambt en indien het een leraar betreft het vak en de specialiteit en de omvang van de opdracht;
- 4<sup>o</sup> de aanstelling in een vacante of een niet-vacante betrekking en, in dit laatste geval, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;
- 5<sup>o</sup> in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

Een afschrift van dit besluit wordt meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

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

**Art. 21. § 1.** Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege en zonder vooropzeg voor het geheel of een deel van de opdracht :

- a) bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;

b) op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :

— door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling;

— door mutatie;

— door vaste benoeming;

c) op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid wordt vast benoemd in deze betrekking;

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

e) de eerste dag van de maand volgend op de ontvangst door het personeelslid van het bericht van de Sociaal-Medische Rijksdienst waarbij het tijdelijk personeelslid definitief ontoelaatbaar wordt verklaard;

f) uiterlijk op het einde van het schooljaar of de leergang waarvoor de aanstelling werd gedaan, onverminderd de toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling. Deze bepaling is eveneens van toepassing ten aanzien van de personeelsleden die werden aangeworven overeenkomstig de voorheen bestaande rechtspositieregeling;

g) bij de opruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;

h) voor de personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 19.

§ 2. De niet-heraanstelling door de inrichtende macht bij de aanvang van het nieuwe schooljaar moet worden gemotiveerd wanneer het een personeelslid betreft dat door dezelfde inrichtende macht voorafgaandelijk reeds eenmaal werd aangeworven met toepassing van artikel 23, § 1, 1°. Het personeelslid kan tegen de beslissing een bezwaarschrift indienen overeenkomstig artikel 24, § 1, laatste lid.

§ 3. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt eveneens voor het geheel of een deel van de opdracht overeenkomstig de artikelen 24, 25 en 26.

Art. 22. Op het einde van elke activiteitsperiode levert de inrichtende macht of een door haar aangewezen of gemandateerde persoon een attest af met vermelding van het in artikel 20, § 1 en § 2, 1°, 2° en 3° bedoelde en met vermelding van de begin- en einddatum ervan.

Art. 23. § 1. Voor de tijdelijke aanstellingen hebben voorrang :

1° de personeelsleden, in het bezit van het vereiste, het voldoende geacht of ermee gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs, die bij de inrichtende macht waar de betrekking te begeven is, in het te begeven ambt minstens 240 dagen dienstanciënniteit hebben in het hoofdamt, gespreid over ten minste twee schooljaren;

2° de personeelsleden, in het bezit van het vereiste, voldoende geacht of ermee gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs, die bij de inrichtende macht waar de betrekking te begeven is, in om het even welk ambt, 480 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdamt, gespreid over ten minste drie schooljaren. Indien een personeelslid, de hierboven bedoelde 480 dagen dienstanciënniteit nog niet kan bewijzen maar er wel reeds 240 dagen heeft gepresteerd bij deze inrichtende macht dan worden voor het bepalen van deze voorrang bedoeld in punt 2° ook de diensten in aanmerking genomen die het personeelslid heeft gepresteerd bij gesubsidieerde onderwijsinstellingen van andere inrichtende machten die onderwijs verstreken van hetzelfde karakter en die behoren tot hetzelfde net, en wat de centra betreft bij andere gesubsidieerde centra behorende tot hetzelfde net. De verplichting om met de diensten gepresteerd bij andere inrichtende machten rekening te houden geldt niet wanneer aan deze diensten een einde werd gesteld door een rechtmatig ontslag.

Indien het een personeelslid betreft dat nog geen 240 dagen dienstanciënniteit heeft bij die inrichtende macht dan kan deze rekening houden met de diensten gepresteerd bij gesubsidieerde onderwijsinstellingen of centra van andere inrichtende machten.

De inrichtende macht kan slechts onder de kandidaten van de in het eerste lid, 2°, bedoelde groep kiezen indien er geen kandidaten meer zijn die zich in de in het eerst lid, 1°, bedoelde groep bevinden.

Voor het bepalen van de in deze paragraaf bedoelde dienstanciënniteit wordt, in afwijking van artikel 6, a, het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

Voor de houders van een voldoende geacht of ermee gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs in de onderwijssectoren waarvoor uitvoering werd gegeven aan artikel 12bis, § 2 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden, voor de toepassing van de hiervoor bedoelde voorrang enkel de diensten in aanmerking genomen in zoverre ze werden gepresteerd in het ambt en voor de leraar in het vak of de specialiteit, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang.

§ 2. Diensten waaraan een einde gemaakt is door een ontslag overeenkomstig de artikelen 24 en 25 komen niet in aanmerking voor de berekening van de 240 of 480 dagen dienstanciënniteit bedoeld in § 1, 1° en 2° bij de inrichtende macht die het ontslag gegeven heeft tenzij deze het ontslagen personeelslid weer aanwerft. Deze diensten kunnen voor de toepassing van § 1, 2°, wel in aanmerking komen bij een andere inrichtende macht.

§ 3. De voorrangsregeling geldt voor tijdelijke aanstellingen in vacante en niet-vacante betrekkingen. Zij geldt niet voor een aanstelling ingevolge een korte afwezigheid van de titularis van een betrekking. Als korte afwezigheid wordt beschouwd een afwezigheid die een periode dan 97 achtereenvolgende dagen niet overschrijdt.

§ 4. Het personeelslid dat een beroep wenst te doen op de voorrangsregeling, moet, op straffe van verlies van zijn voorrang voor het volgende schooljaar, voor 15 juli bij de inrichtende macht kandideren bij een ter post aangetekende brief.

Hij vermeldt zijn bekwaamheidsbewijzen het ambt of de ambten, indien het een leraar betreft het vak en specialiteit, en, in voorkomend geval, de instelling of het centrum waarvoor hij kandideert en legt, ten bewijze van de vereiste dienstanciënniteit, de in artikel 22 bedoelde dienstattesten voor.

De aldus uitgedrukte voorrang geldt voor het volgend schooljaar.

Onverminderd de toepassing van § 7 komen de vast benoemde personeelsleden die een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdamt uitoefenen, eveneens in aanmerking voor de toepassing van de in § 1, bedoelde voorrang met het oog op de uitbreiding van hun opdracht tot een betrekking met volledige prestaties in hetzelfde ambt.

Behoudens andersluidende overeenkomst met de inrichtende macht en op straffe van verlies van zijn voorrangsrecht op de aangeboden betrekking, moet de kandidaat die zijn voorrangsrecht doet gelden, die betrekking in haar geheel aanvaarden, zoals de inrichtende macht ze aanbiedt. Deze bepaling is niet van toepassing op de personeelsleden die bij de betrokken inrichtende macht een niet-volzijdse opdracht uitoefenen en deze opdracht bij toepassing van § 1 willen uitbreiden.

§ 5. De anciënniteit wordt vastgesteld op 30 juni voorafgaand aan het schooljaar waarvoor op de voorrang een beroep wordt gedaan.

§ 6. Op verzoek van de kandidaat die de voorrang van een met toepassing van § 1 aangesteld personeelslid betwist, geeft de inrichtende macht inzage van de door het personeelslid voorgelegde dienstattesten.

§ 7. Onverminderd de bepalingen inzake terbeschikkingstelling, reffectatie en wedertewerkstelling hebben de bij een inrichtende macht in hoofdamt in een onvolledige opdracht vast benoemde personeelsleden voorrang op de personeelsleden die bij de inrichtende macht nog geen vaste benoeming hebben, wanneer zij :

— ofwel in het bezit zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor de aangeboden prestaties en — wat de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs betreft — zij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht vast benoemd werden voor hetzelfde ambt en voor de leraar de vakken of specialiteit als de aangeboden prestaties;

— ofwel in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en zij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht vast benoemd werden voor hetzelfde ambt en voor de leraar de vakken of specialiteiten als de aangeboden prestaties.

De personeelsleden die van deze voorrang wensen gebruik te maken dienen dit vóór 15 juli voorafgaand aan het schooljaar aan de inrichtende macht mee te delen.

Wanneer de betrokken personeelsleden bij de aanvang van een schooljaar niet te kennen geven een beroep te willen doen op deze voorrang dan geldt deze afstand van recht voor een periode van vijf schooljaren. De inrichtende macht kan instemmen met een kortere termijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld.

Deze voorrang kan niet worden ingeroepen ten aanzien van tijdelijke personeelsleden die op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet in dienst zijn bij de betrokken inrichtende macht en aan de voorwaarden van artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup>, voldoen.

§ 8. De prioriteit wordt bepaald op de dag waarop de betrekking vrijkomt.

§ 9. Voor de vaststelling van de voorrang dient in het onderwijs voor sociale promotie de dienstanciënniteit niet in hoofdamt verworven te zijn.

§ 10. De bepalingen van dit artikel gelden niet wanneer het de vervanging betreft van een vast benoemd personeelslid dat in loopbaanonderbreking is, wanneer de vervanging gebeurt door een volledige uitkeringsge-rechtigde werkloze of daarmee gelijkgestelde.

**Art. 24. § 1.** Met inachtneming van een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen kan een tijdelijk aangesteld personeelslid door de inrichtende macht worden ontslagen.

De opzegging van een personeelslid, aangesteld met toepassing van artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup>, moet op straffe van nietigheid met redenen worden omkleed. Dat personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van de opzegging bij een ter post aangetekende brief, een bezwaar indienen bij de in artikel 69 bedoelde bevoegde kamer van beroep. Het indienen van een bezwaarschrift schort het ontslag niet op.

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen van de bezwaarprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden. De kamer van beroep brengt over het ontslag een advies uit. Wanneer de inrichtende macht het advies niet volgt doet zij dit in een met redenen omklede beslissing.

§ 2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van § 1 wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Tijdens die opzeggingstermijn geniet het personeelslid de brutowedde van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Het personeelslid kan tegen het ontslag een bezwaar indienen bij de bevoegde kamer van beroep binnen de termijn en op die wijze bepaald in § 1, derde lid.

Artikel 21, § 1, b en f is niet van toepassing op dit personeelslid.

**Art. 25.** De inrichtende macht kan elk tijdelijk aangesteld personeelslid zonder opzegging om dringende redenen ontslaan.

Onder dringende redenen verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de inrichtende macht of zijn gemandateerde.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 24, § 1, laatste lid. Het beroep is niet opschortend.

**Art. 26.** Een tijdelijk personeelslid kan vrijwillig zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen.

De inrichtende macht of haar gemandateerde kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

**Art. 27.** Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden. Indien de opzegging uitgaat van het personeelslid, geschiedt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte aan de gemandateerde van de inrichtende macht van een geschrift. De handtekening van de gemandateerde van de inrichtende macht op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van kennisgeving. De kennisgeving kan ook geschieden bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Indien de opzegging uitgaat van de inrichtende macht, kan de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeel die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

**Art. 28.** Onverminderd het bepaalde in artikel 21, § 1, wordt de uitvoering van de tijdelijke aanstelling opgeschort gedurende de periodes bepaald door de artikelen 28, 2<sup>o</sup>, 29 en 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**Art. 29.** Bij opzegging door de inrichtende macht voor of tijdens de opschorting van de tijdelijke aanstelling voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de opzeggingstermijn opgeschort tijdens deze periode, behoudens bij toepassing van artikel 21, § 1.

*Afdeling 3. — Benoeming in vast verband*

**Art. 30.** De inrichtende macht kan een vacante betrekking in een wervingsambt slechts door benoeming toewijzen :

1° indien zij overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, die betrekking niet ingevolge de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling moet toewijzen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen.

**Art. 31. § 1.** Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 10, afdeling 2 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, kan niemand vast benoemd worden in een wervingsambt indien hij op het ogenblik van de benoeming niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 19 met uitzondering van 4° en daarenboven :

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat niet ten minste 720 dagen dienstanciënniteit heeft waarvan 360 dagen in het bedoelde ambt. Deze anciënniteit moet hebben bereikt :

— ofwel bij de betrokken inrichtende macht;

— ofwel bij een andere inrichtende macht wanneer toepassing wordt gemaakt van het artikel 36 of wanneer het een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid betreft.

Indien het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs kan de inrichtende macht eisen dat van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° lichamelijk geschikt is, zoals bedoeld in artikel 28, 4°, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving;

4° een betrekking bekleedt die niet vatbaar is voor reffectatie overeenkomstig de van kracht zijnde wettelijke of reglementaire bepalingen.

De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekkingen in hoofdamt worden uitgeoefend.

§ 2. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt elke benoeming in een wervingsambt en elke wijziging ervan schriftelijk vastgesteld. De overeenkomst vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2° de identiteit van het personeelslid;

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

4° in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

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

§ 3. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd officieel onderwijs worden elke benoeming in een wervingsambt en elke wijziging ervan vastgesteld bij besluit van de inrichtende macht. Het besluit vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2° de identiteit van het personeelslid;

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

4° in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

Een afschrift van dit besluit wordt meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

§ 4. Bij ontstentenis van hetzij de schriftelijke overeenkomst bedoeld in § 2, hetzij het besluit bedoeld in § 3, wordt het personeelslid geacht vast benoemd te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§ 5. Wanneer het personeelslid na uitputting van de procedure definitief ontoelaatbaar wordt verklaard, wordt hij ontslagen met een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld naargelang van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen in de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijke te zijn aangesteld en geniet het de brutowedde van het ambt waarin het vast benoemd werd.

§ 6. Het personeelslid wordt benoemd bij een inrichtende macht en geaffecteerd aan een instelling van deze inrichtende macht.

§ 7. Bij het vaststellen van de in § 1, 1°, bedoelde anciënniteit kan de inrichtende macht ook rekening houden met de diensten gepresteerd bij een andere inrichtende macht.

§ 8. De Vlaamse Executieve bepaalt de regels volgens welke de vast benoeming wordt medegedeeld aan het departement van onderwijs opdat zij zou uitwerking hebben ten aanzien van de overheid.

**Art. 32.** Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie geldt de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort :

a) voor het ambt waarvoor het vast benoemd is en, behalve voor de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, voor alle vakken en specialiteiten van dat ambt waarvoor het betrokken personeelslid het vereiste of het gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs heeft;

b) voor het ambt, en voor de leraars, het vak of deze specialiteit waarin het betrokken personeelslid zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming en waarvoor het vast benoemd is, indien het personeelslid vast benoemd wordt met een voldoende geacht of het gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs.

Voor de toepassing van dit artikel dient onder « soort » begrepen : het wervings-, selectie- of bevorderingsambt.

**Art. 33. § 1.** Behoudens andersluidende overeenkomst in het bevoegd paritair comité én onverminderd de bepalingen inzake de reffectatie en wedertewerkstelling, deelt de inrichtende macht ieder schooljaar, na 1 februari en voor 31 maart, aan de personeelsleden die de voorwaarden voor vaste benoeming vervullen, de vacante betrekkingen mee. De vacante betrekkingen worden vastgesteld in functie van de toestand op 1 februari van dat jaar.

Het bericht bevat een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekkingen en vermeldt de vorm waarin en de termijn waarbinnen moet worden gekandideerd. Dit bericht wordt aan alle in het eerste lid bedoelde personeelsleden met bewijs van ontvangst meegedeeld.

De vaste benoeming gaat in op 1 januari van het volgend schooljaar en kan enkel geschieden voor zover de betrekkingen bedoeld in het eerste lid op die datum nog vacant zijn.

§ 2. De Vlaamse Executieve kan voor de categorieën van personeelsleden die ze aanwijst, de vaste benoeming afhankelijk maken van een onderwijsopdracht waarvan zij het minimum bepaalt. Bij de vaststelling van de categorieën zal de Vlaamse Executieve zich inzonderheid laten leiden door de situatie op de arbeidsmarkt en door het aantal wegens ontstentenis van betrekking in deze categorie ter beschikking gestelde vast benoemde personeelsleden en de specifieke kenmerken van sommige ambten, vakken en specialiteiten.

Art. 34. Een betrekking die, hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband. Dit artikel is niet van toepassing op het administratief en technisch personeel van de centra.

Art. 35. § 1. Het personeelslid dat voor een vaste benoeming in verschillende betrekkingen kandideert, moet voor iedere betrekking een afzonderlijke kandidatuur indienen.

Indien het identieke betrekkingen in hetzelfde ambt betreft volstaat evenwel één kandidatuurstelling.

§ 2. Bij de vaste benoeming geniet het personeelslid dat een dienstanciënniteit heeft van ten minste 960 dagen gepresteerd bij de inrichtende macht in een betrekking van de betrokken categorie, bij deze inrichtende macht voorrang boven een kandidaat die deze anciënniteit niet heeft.

§ 3. De bij een inrichtende macht vast benoemde personeelsleden hebben, met het oog op de uitbreiding van hun vaste benoeming voorrang op tijdelijke personeelsleden voor een overeenkomstige artikel 33, § 1, eerste lid vacant verklaarde betrekkingen, op voorwaarde dat zij :

— ofwel in het bezit zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor de aangeboden prestaties en — wat de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs betreft — zij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht vast benoemd werden voor hetzelfde ambt en voor de leraar de vakken of specialiteit als de aangeboden prestaties;

— ofwel in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en zij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht voorafgaandelijk reeds vast benoemd werden in hetzelfde ambt en voor de leraars in hetzelfde vak of dezelfde specialiteit als de aangeboden prestaties.

Wanneer de betrokken personeelsleden vóór 15 juli voorafgaand aan het schooljaar niet te kennen geven een beroep te willen doen op deze voorrang dan geldt deze afstand van recht voor een periode van vijf schooljaren. De inrichtende macht kan instemmen met een kortere termijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld.

Deze voorrang kan niet worden ingeroepen ten aanzien van tijdelijke personeelsleden die op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet in dienst zijn bij de betrokken inrichtende macht en aan de voorwaarden van artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup>, voldoen.

Art. 36. Bij gebrek aan kandidaten, leden van haar personeel, die voldoen aan de voorwaarden van artikel 31, kan de inrichtende macht een personeelslid van een instelling of centrum, behorend tot een andere inrichtende macht van hetzelfde net, op zijn verzoek benoemen indien het voldoet aan de voorwaarden van artikel 31, § 1, de 2<sup>o</sup> voorwaarde uitgezonderd.

#### HOOFDSTUK IV. — *Selectie en bevordering*

Art. 37. De artikelen 38, 39, 40 en 42 van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op het administratief personeel van de instellingen en centra. De artikelen 39 en 40, § 2, zijn niet van toepassing op het technisch personeel van de centra.

Art. 38. Een inrichtende macht kan een vacante betrekking in een selectie- of bevorderingsambt door benoeming slechts toewijzen :

1<sup>o</sup> indien zij, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, die betrekking niet ingevolge de toepassing van de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling moet toewijzen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

2<sup>o</sup> indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen.

Art. 39. Een betrekking die, hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband. Dit artikel is niet van toepassing op het administratief en technisch personeel van de centra.

Art. 40. Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 10 van de wet van 7 juli 1970, moet het personeelslid om vast benoemd te worden in een selectie- of bevorderingsambt, op het ogenblik van de benoeming voldoen aan de volgende voorwaarden :

1<sup>o</sup> in vast verband benoemd zijn, in het onderwijs of in de centra in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten voor ten minste een halve opdracht;

2<sup>o</sup> houder zijn van het bekwaamheidsbewijs vastgesteld voor dit specifiek selectie- en bevorderingsambt.

§ 2. De voorwaarde vermeld in § 1, 1<sup>o</sup>, is in het gesubsidieerd vrij onderwijs, niet vereist voor het bevorderingsambt van werkplaatsleider.

§ 3. In afwijking van het bepaalde in § 1 dient de kandidaat om vast benoemd te worden in het bevorderingsambt van beheerder voor het internaat te voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 31, § 1.

§ 4. De benoeming bedoeld in § 1 moet schriftelijk worden vastgelegd op de wijze bepaald in artikel 31, § 2 en § 3.

Art. 41. Benoeming in een selectie- of bevorderingsambt kan enkel geschieden indien de betrekking wordt uitgeoefend als hoofdamt.

Art. 42. § 1. Een selectie- of bevorderingsambt kan tijdelijk worden toegewezen :

a) indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;

b) in een betrekking waarin op grond van artikel 39 geen benoeming mogelijk is;

c) in afwachting van een vaste benoeming in het selectie- of bevorderingsambt.

In afwachting van de vaste benoeming blijft het personeelslid in voorkomend geval titularis van het ambt waarin het vast benoemd is.

Wanneer het personeelslid tijdelijk in een selectie- of bevorderingsambt wordt aangesteld in afwachting van een vaste benoeming, neemt de inrichtende macht uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar, een beslissing houdende hetzij vaste benoeming van het personeelslid in het selectie- of bevorderingsambt, indien het

op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 40 voldoet, hetzij de terugkeer van het personeelslid naar zijn vorig ambt. Indien de inrichtende macht geen beslissing neemt vóór het einde van die periode, wordt het personeelslid dat aan alle voorwaarden van artikel 40 voldoet, geacht met zijn instemming van ambtswege vast benoemd te zijn in het selectie- of bevorderingsambt.

De termijn van twee volledige schooljaren kan worden verlengd wanneer het gaat om :

1° de bevorderingsambten in éénklassige kleuter-, lagere en basisscholen, voor zover personeelsleden van de inrichtende macht die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, hiervoor niet hebben gekandideerd;

2° de bevorderingsambten van beheerder-internaat, voor zover de titularis van dit ambt niet aan de voorwaarden voor benoeming voldoet;

3° de bevorderingsambten van werkplaatsleider in het hoger onderwijs van het korte type.

§ 2. Het personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt moet voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 40, § 1.

§ 3. Tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt is slechts mogelijk na voorafgaande toepassing van de bepaling van artikel 38, 1°.

§ 4. Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 21, § 1, *a, b, c, d* en *g*. Gedurende de eerste zes maanden van de aanstelling bedraagt de opzegtermijn vijftien kalenderdagen; de inrichtende macht kan instemmen met een kortere opzegtermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegegeed. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke opdracht enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.

§ 5. Onverminderd de bepalingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling, kan in het gesubsidieerd vrij onderwijs, krachtens een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité en voor de inrichtende machten die in deze beslissing worden vermeld, een personeelslid dat niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 40, § 1, 1° en in afwijking op de verplichting tot benoeming in een selectie- en bevorderingsambt na het verstrijken van het tweede schooljaar zoals bedoeld in artikel 42, § 1, *c* voor onbepaalde duur tijdelijk worden aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt.

Art. 43. Elke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt wordt schriftelijk vastgesteld op de wijze en met de vermeldingen als bepaald in artikel 20.

Art. 44. In afwijking op de bepalingen van dit hoofdstuk en zonder dat het zich kandidaat moet stellen, wordt het lid van het administratief personeel dat vast benoemd is, en negen jaar dienstanciënniteit telt in de categorie van het administratief personeel door de inrichtende macht vast benoemd in het selectieambt waarop het aanspraak kan maken, zonder dat dit selectieambt vacant is.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de ambten van het administratief personeel vastlegt gelden de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van het Gemeenschapsonderwijs.

#### HOOFDSTUK V. — Mutatie

Art. 45. De mutatie bestaat in het toewijzen bij een andere inrichtende macht van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is. Zij geschiedt niet dan op verzoek van het personeel.

Art. 46. § 1. Een vacant verklaarde betrekking kan aan het personeelslid dat erom verzoekt, bij mutatie worden toegewezen voor zover de betrekking, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet ingevolge de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

Niemand kan in een betrekking gemuteerd worden indien hij in de gesubsidieerde instellingen of centra niet vast benoemd is in een betrekking van hetzelfde ambt.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid op het ogenblik zelf van de mutatie in vast verband te benoemen en de affecteren.

Het personeelslid moet bij de inrichtende macht die het verlaat, ontslag nemen voor de opdracht waarvoor het mutatie heeft aangevraagd. De overgang van de ene naar de andere inrichtende macht moet zonder onderbreking gebeuren.

§ 2. Mutatie overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk naar onderwijsinstellingen van het gesubsidieerd onderwijs of naar gesubsidieerde centra is eveneens mogelijk voor personeelsleden van onderwijsinstellingen en van centra van het Gemeenschapsonderwijs.

Art. 47. Mutatie is mogelijk naar een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is of slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

#### HOOFDSTUK VI. — Administratieve standen

##### Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 48. De administratieve standen waarin de personeelsleden zich geheel of gedeeltelijk kunnen bevinden zijn :

- dienstactiviteit;
- non-activiteit;
- terbeschikkingstelling.

Art. 49. Een personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in dienstactiviteit te bevinden, behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in een andere administratieve stand plaatst.

##### Afdeling 2. — Dienstactiviteit

Art. 50. Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in dienstactiviteit recht op een wedde en op verhoging in wedde en kan het zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt.

**Art. 51.** Het personeelslid verkrijgt onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden, verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit.

In afwachting van de uitvaardiging door de Vlaamse Executieve van de verlofstelsels blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire verlofstelsels van toepassing.

#### Afdeling 3. — Non-activiteit

**Art. 52.** Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in de stand van non-activiteit geen recht op wedde.

Het kan alleen onder de door de Vlaamse Executieve gestelde voorwaarden aanspraak maken op een verhoging in wedde en op een selectie- of bevorderingsambt.

**Art. 53.** Niemand kan volledig in de stand non-activiteit gesteld of gehouden worden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

**Art. 54.** Onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden is het personeelslid in de stand non-activiteit :

a) wanneer het in vredestijd sommige militaire prestaties vervult of voor de civiele besoherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;

b) wanneer het een afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen wordt toegestaan;

c) wanneer het afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden uit te oefenen. In dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de niet-uitgeoefende prestaties.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

**Art. 55.** Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid kan het personeelslid geen aanspraak maken op bevordering tot een hogere wedde en op een benoeming in een selectie- of bevorderingsambt.

#### Afdeling 4. — Terbeschikkingstelling

**Art. 56.** Onverminderd de bepalingen betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel, kan het personeelslid onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld :

a) wegens ontstentenis van betrekking;

b) wegens bijzondere opdracht;

c) wegens ziekte of gebrekkigheid;

d) wegens persoonlijke aangelegenheden;

e) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ;

f) wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

Een overeenkomstig a, b en c ter beschikking gesteld personeelslid kan zijn aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt doen gelden.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

**Art. 57. § 1.** Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

§ 2. Het bepaalde van de vorige paragraaf is niet van toepassing op de personeelsleden :

1. die ter beschikking werden gesteld wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking;

2. de directeurs van een kleuter- of lagere- of basisschool, de onderwijzers, de leermeesters niet-confessionele zedenleer, de leermeesters godsdienst, de leermeesters lichamelijke opvoeding en de bijzondere leermeesters die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking bij toepassing van de wettelijke bepalingen tot opheffing van de vierde graden of van artikel 22, derde lid, a en c van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, of nog van de bepalingen van het koninklijk besluit van 8 oktober 1975 houdende de eerste maatregelen tot rationalisatie van het gewoon lager onderwijs, van toepassing vanaf het schooljaar 1975-1976;

3. de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van :

a) artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 49 van 2 juli 1982 betreffende de oprichtingsnormen en de herstructurering in het secundair onderwijs met volledig leerplan;

b) artikel 39 van het koninklijk besluit nr. 439 van 11 augustus 1986 houdende rationalisatie en programmatie van het buitengewoon onderwijs;

c) artikel 25 van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type;

d) artikel 16 van het koninklijk besluit nr. 461 van 17 september 1986 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het onderwijs voor sociale promotie;

e) artikel 14 van het koninklijk besluit nr. 541 van 31 maart 1987 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs;

f) artikel 11bis van het koninklijk besluit nr. 487 van 1 oktober 1986 betreffende de rationalisatie en programmatie en de normen inzake personeelsomkadering van de psycho-medisch-sociale centra en tot vaststelling van de voorwaarden voor toegang tot de Fondsen voor schoolgebouwen.

**Art. 58.** De Vlaamse Executieve bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden ter beschikking gesteld om de redenen vermeld in artikel 56, eerste lid, a, b, c, e of f aanspraak kunnen maken op een wachtgeld-toelage.

De wachtgeldtoelage, de toelagen en de vergoedingen die eventueel aan deze personeelsleden worden toegekend, zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in dienstactiviteit. In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

**Art. 59.** Elk bij toepassing van artikel 56, a ter beschikking gesteld personeelslid blijft ter beschikking van de inrichtende macht.

Onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden kan op een ter beschikking gesteld personeelslid een beroep gedaan worden voor reffectatie en voor wedertewerkstelling of voor iedere andere opdracht in het belang van het onderwijs. Gedurende deze periode van reffectatie en wedertewerkstelling is het personeelslid in dienstactiviteit en heeft het recht op het vakantieverlof berekend op grond van de duur van die tewerkstelling.

#### HOOFDSTUK VII. — *Definitieve ambtsneerlegging*

**Art. 60.** Onverminderd de bepalingen van artikel 21 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling wordt het tijdelijk aangestelde of het vast benoemde personeelslid voor zover niet anders bepaald, ambtshalve en zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen :

1° indien het niet meer voldoet aan de volgende voorwaarden :

a) onderaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap zijn, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;

c) de verplichtingen van de dienstplichtwetten nakomen;

2° indien het na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden behoudens overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

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

4° indien het zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° indien het na uitputting van de procedure weigert een einde te maken aan een vastgestelde en volgehouden toestand van onverenigbaarheid; artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op dit personeelslid;

6° indien is vastgesteld dat het wegens een overeenkomstig de wet, het decreet of een reglement erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn ambt naar behoren te vervullen;

7° indien het na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door de inrichtende macht aangewezen betrekking te bekleden;

8° vanaf het ogenblik waarop de inrichtende macht, op verzoek van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst, aan de opdracht van de godsdienstleerkracht een einde maakt. Het bepaalde in artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op deze personeelsleden.

**Art. 61.** De beslissing waarbij een personeelslid ambtshalve is ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene op de wijze bepaald in artikel 27, derde lid.

**Art. 62.** Voor de vast benoemde personeelsleden geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging :

1° het vrijwillig ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten na inachtneming van een opzeggingstermijn van minstens vijftien kalenderdagen;

2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;

3° het ontslag als gevolg van een tuchtmaatregel.

#### HOOFDSTUK VIII. — *Sancties*

**Art. 63.** Alle bedingen of bepalingen strijdig met dwingende wets-, decreets- of reglements-bepalingen of met aanvullende regels van het bevoegd paritair comité, zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van het personeelslid in te korten.

#### HOOFDSTUK IX. — *Tuchtregeling*

##### *Afdeling 1. — De tuchtstraffen*

**Art. 64.** In geval van tekortkoming aan hun plichten kunnen de vast benoemde personeelsleden één van de volgende sancties oplopen :

1° de blaam;

2° de afhouding van de wedde;

3° de schorsing bij tuchtmaatregel;

4° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;

5° de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling van het personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt en de terugzetting in rang van het personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt;

6° het ontslag.

Een tuchtmaatregel is definitief indien de termijn waarin is voorzien voor het instellen van een beroep is verstreken of nadat in beroep een definitieve beslissing werd genomen.

Betreft het een godsdienstleerkracht dan kan de tuchtstraf enkel worden opgelegd op voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst.

**Art. 65. § 1.** De afhouding van de wedde wordt toegepast ten hoogste zes maanden en mag niet meer dan één vijfde van de laatste bruto-activiteitswedde per maand bedragen.

§ 2. De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd doch blijft in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag voor de tuchtschorsing. Onverminderd het bepaalde in § 4, heeft de schorsing de halvering van de laatste activiteitswedde tot gevolg.

§ 3. De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar bedragen en mag de twee jaar niet overschrijden. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en ontvangt een wachtgeld ten bedrage van de helft van de laatste bruto-activiteitswedde.

§ 4. De afhouding van de wedde of de toekenning, met toepassing van § 3, van een wachtgeld mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid wordt verminderd tot een bedrag lager dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij in het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers dat voordeel zou genieten.

§ 5. Bij terugkeer tot de tijdelijke aanstelling blijft het personeelslid in de betrekking die het als vast benoemd personeelslid bekleedde de dag voorafgaand aan de tuchtspraak en behoort tot de categorie bedoeld in artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup> en is reffectatiefvrij. Het personeelslid dat bij tuchtmaatregel is teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak.

§ 6. De terugzetting in rang gaat in op de aanvang van het schooljaar volgend op de uitspraak. Het personeelslid wordt bezoldigd volgens de weddeschaal verbonden aan het ambt dat hem bij die tuchtmaatregel is toegewezen. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere gevolgen van deze sanctie inzonderheid de gevolgen ten aanzien van de andere personeelsleden.

**Art. 66.** In geval van ontslag bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld naargelang van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld, kan het door de inrichtende macht met een andere opdracht, worden belast en, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, werden vervangen. Het ontvangt de brutowedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

#### *Afdeling 2. — De preventieve schorsing*

**Art. 67.** De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de preventieve schorsing. Deze preventieve schorsing is enkel mogelijk tijdens de behandeling van een tuchtvordering indien het belang van de dienst zulks vereist. De preventieve schorsing is een bewarende maatregel uitgesproken door de inrichtende macht en mag behoudens bij strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, niet meer dan één jaar bedragen. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

#### *Afdeling 3. — De tuchtmacht*

**Art. 68.** De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de uitoefening van de tuchtmacht door de inrichtende macht. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

#### *Afdeling 4. — De kamers van beroep*

**Art. 69. § 1.** Er worden kamers van beroep ingesteld ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is. Er zijn kamers van beroep voor :

- 1<sup>o</sup> het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- 2<sup>o</sup> het gesubsidieerd officieel onderwijs;
- 3<sup>o</sup> de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra;
- 4<sup>o</sup> de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra.

Op verzoek van één of meer vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van inrichtende machten en van de representatieve vakorganisaties worden door de Vlaamse Executieve andere kamers van beroep ingesteld ten behoeve van de onderwijsinstellingen en centra aangesloten bij deze overkoepelende representatieve organisaties van inrichtende machten. Deze andere kamers komen in de plaats van de hiervoor opgesomde kamers ten aanzien van de personeelsleden en de inrichtende machten die onder deze beslissing vallen.

§ 2. De kamers van beroep doen in laatste aanleg uitspraak over het beroep dat door een personeelslid werd ingesteld tegen een door de inrichtende macht opgelegde tuchtmaatregel. Zij doen tevens uitspraak in alle aangelegenheden waarvoor door of krachtens dit decreet bevoegdheid werd verleend.

**Art. 70.** De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van de kamers van beroep met dien verstande dat :

- 1<sup>o</sup> de kamers van beroep worden voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2<sup>o</sup> er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3<sup>o</sup> de kamers van beroep beslissen bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4<sup>o</sup> de voorzitter niet stemgerechtigd is : bij staking van stemmen beslist evenwel de voorzitter;
- 5<sup>o</sup> bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Executieve benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

**Art. 71.** De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van de kamers van beroep.

#### *Afdeling 5. — De procedure in beroep*

**Art. 72.** De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen betreffende de werkwijze van de kamer van beroep, in het procedurereglement, met dien verstande dat :

- 1<sup>o</sup> op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de schriftelijke mededeling van de sanctie door de inrichtende macht;
- 2<sup>o</sup> het beroep de tuchtmaatregel opschort;
- 3<sup>o</sup> de aangevatte preventieve schorsing tijdens de beroepsprocedure kan worden verlengd, ook na het verstrijken van de in artikel 67 bedoelde termijn;
- 4<sup>o</sup> voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;
- 5<sup>o</sup> de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

#### *Afdeling 6. — Doorhaling van de tuchtstraffen*

**Art. 73. § 1.** De doorhaling van de tuchtstraf, de afdanking uitgezonderd, gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam;
- drie jaar voor de afhouding van de wedde;

- vijf jaar voor de tuchtschorsing;
  - zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.
- De termijn loopt vanaf de datum van de tuchtspraak.

§ 2. Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt. De doorgehaalde tuchtstraf wordt uit het personeelsdossier verwijderd.

## HOOFDSTUK X

### *Rechten van personeelsleden bij het overnemen van onderwijsinstellingen*

Art. 74. § 1. De personeelsleden van de door de inrichtende machten van het gesubsidieerd officieel onderwijs overgenomen instellingen die in dienst zijn op het ogenblik van de overname, verkrijgen op hun verzoek de hoedanigheid van personeelslid van deze inrichtende macht.

§ 2. Personeelsleden die bij de overname een wervings-, selectie- of bevorderingsambt uitoefenen waarvoor zij een wedde, wachtgeld, weddetoelage of wachtweddetoelage genieten toegekend door de Vlaamse Gemeenschap, gaan, al naar het geval, als tijdelijk aangesteld of vast benoemd personeelslid over.

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

Art. 75. Opgeheven worden :

1° artikel 12bis, § 1 en § 3, a, c, d en e van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, ingevoegd bij de wet van 11 juli 1973 en gewijzigd bij decreet van 5 juli 1989;

2° artikel 5, § 2 en § 3 van de wet van 1 april 1960 betreffende de psycho-medisch-sociale centra, ingevoegd bij koninklijk besluit nr. 487 van 1 oktober 1986 en gewijzigd bij decreet van 5 juli 1989;

3° het koninklijk besluit van 13 februari 1968 houdende erkenning van de definitieve benoeming van de personeelsleden der gesubsidieerde officiële en vrije inrichtingen voor kleuter-, lager en buitengewoon, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van het lange type met volledig leerplan en van de tehuizen voor kinderen wiens ouders geen vaste verblijfplaats hebben, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 5 augustus 1975, 12 januari 1978 en 8 januari 1980 en bij besluit van de Vlaamse Executieve van 28 februari 1990, voor wat de personeelsleden betreft bedoeld in artikel 4;

4° het koninklijk besluit van 28 januari 1971 genomen ter uitvoering van artikel 2 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de Staat en van het gesubsidieerd onderwijs gewijzigd door de koninklijke besluiten van 5 augustus 1975 en 12 januari 1976 en bij besluit van de Vlaamse Executieve van 28 februari 1990;

5° het koninklijk besluit van 22 februari 1971 ter uitvoering van de wet van 26 maart 1969 betreffende het pensioen van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel evenals van de studiemeesters-opvoeders van de vrije inrichtingen voor technisch onderwijs;

6° het koninklijk besluit van 24 maart 1971 genomen ter uitvoering van artikel 3 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de Staat en van het gesubsidieerd onderwijs :

7° het koninklijk besluit van 31 augustus 1971 genomen ter uitvoering van artikel 2 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de Staat en van het gesubsidieerd onderwijs;

8° artikel 30, § 2 van de wetten op het lager onderwijs gecoördineerd op 20 augustus 1957 en gewijzigd bij wet van 1 juli 1964.

Art. 76. § 1. Bij wijze van overgangsmaatregel :

1° worden de voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet vast benoemde en daarmee gelijkgestelde gesubsidieerde personeelsleden en, in de gevallen waar de erkenning bestaat, de vast benoemde en erkende gesubsidieerde personeelsleden, beschouwd als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet :

2° worden de gesubsidieerde personeelsleden waarvoor de erkenning werd aangevraagd voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet beschouwd als definitief erkend en bijgevolg als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet, op voorwaarde dat ze voldeden aan de voorwaarden tot erkenning van hun benoeming en dat de betrekking, waarin de benoeming gedaan werd, op grond van de ter zake geldende reglementering niet langer vatbaar was voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

3° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een wervingsambt bekleedden, ten laatste op 1 juni volgend op de datum van inwerkingtreding van dit decreet in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze op de datum van benoeming voldoen aan de voorwaarden van artikel 31, § 1, met uitzondering van 2°, en bovendien gedurende 720 dagen een gesubsidieerde betrekking bekleed hebben. Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet langer vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of centra wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

4° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een selectieambt bekleedden, in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze aan de voorwaarde van artikel 40, § 1, 2°, voldoen.

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of in een centrum wegens ontstentenis van betrekking gesteld personeelslid.

In afwachting van een benoeming als bedoeld in het vorige lid mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleedden, verder blijven uitoefenen :

5° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een bevorderingsambt bekleedden, in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze voldoen aan de voorwaarden van artikel 40, § 1, 2°.

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of in een centrum wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwachting van een benoeming als bedoeld in het vorig lid mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleedden, verder blijven uitoefenen.

§ 2. Het bepaalde van § 1, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup> en 5<sup>o</sup> is niet van toepassing op de personeelsleden die een betrekking bekleden die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van de rationalisatiemaatregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

§ 3. De personeelsleden voor wie de inwerkingtreding van dit decreet weddetoelagen worden uitgekeerd doch die voor een toepassing van het bepaalde in § 1 niet in aanmerking komen worden als tijdelijken in de zin van dit decreet beschouwd, met dien verstande dat de na 1 september 1985 gepresteerde gesubsidieerde diensten mede in aanmerking komen voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in de artikelen 6, 7, 23, 31, § 1 en 35, § 2.

Art. 77. Voor de toepassing van de artikelen 6, 7, 23, 31, § 1, 1<sup>o</sup>, 35, § 2 en artikel 40, § 3, worden de diensten, gepresteerd door personeelsleden die voldoen aan de door dit decreet gestelde voorwaarden in één van de in artikel 4, § 1, a bedoelde categorieën voor het van kracht worden van dit decreet in een niet-gesubsidieerde betrekking eveneens in aanmerking genomen voor zover deze diensten gepresteerd werden na 1 september 1985.

Art. 78. § 1. Onverminderd — wat de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type betreft — de toepassing van artikel 17, § 4, tweede, derde en vierde lid van voornoemde wet van 7 juli 1970 worden de bekwaamheidsbewijzen die tot aan de inwerkingtreding van dit decreet door of krachtens de wet en het decreet vereist of voldoende of gelijkwaardig geacht werden, beschouwd als bekwaamheidsbewijzen bedoeld in dit decreet.

Om aanspraak te kunnen maken op de voorrang, bedoeld in artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> dient het personeelslid houder te zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor het overeenstemmende ambt zoals bepaald door of krachtens een wet of decreet.

Voor een ambt van leraar technische vakken en beroepspraktijk in de instellingen voor aanvullend secundair beroemsonderwijs en in de instellingen voor onderwijs voor sociale promotie kan eveneens doch in tweede orde aanspraak maken op de voorrang, bedoeld in artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup>, het personeelslid dat houder is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, met uitzondering van groep B, en op voorwaarde dat de voorrang betrekking heeft op een specialiteit die het personeelslid gedurende ten minste 240 dagen gespreid over ten minste twee schooljaren onderwezen heeft.

Voor dezelfde ambten heeft het personeelslid dat in het bezit is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van de groep B, aanspraak op de voorrang bedoeld in artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup>, op voorwaarde dat deze betrekking heeft op een specialiteit die hij gedurende ten minste 480 dagen gespreid over ten minste drie schooljaren onderwezen heeft.

Om aanspraak te kunnen maken op een vaste benoeming in een wervingsambt, moet het personeelslid echter in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs dat, zonder enige formaliteit recht geeft op subsidiëring.

Om aanspraak te kunnen maken op een vaste benoeming in een wervingsambt, moet de houder van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van groep B, de door hem waargenomen betrekking, waarvoor hij dit bekwaamheidsbewijs bezit, gedurende vijf opeenvolgende schooljaren uitgeoefend hebben.

§ 2. Voor de toepassing van de in artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, en artikel 35, § 2, bedoelde voorrang op de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, worden de diensten enkel in aanmerking genomen voor zoverre zij werden gepresteerd in het ambt, en voor een ambt van leraar in het vak, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang. Personeelsleden, van het hoger onderwijs van het korte type aan wie in toepassing van artikel 17, § 4, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup>, lid van de wet van 7 juli 1970, een in de tijd beperkte vrijstelling op de vereiste bekwaamheidsbewijzen werd toegestaan, kunnen geen aanspraak maken op voorrang bedoeld in artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> en artikel 35, § 2.

Art. 79. In afwijking van artikel 32 en in afwachting van de uitvoering van artikel 12bis, § 2, van de wet van 29 mei 1959 en van artikel 10 van de wet van 7 juli 1970 gebeurt de vaste benoeming van een personeelslid in het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, enkel voor het ambt, en in een ambt van leraar voor het vak, waarin het zijn opdracht op het ogenblik van de vaste benoeming uitoefende.

Art. 80. In afwijking op artikel 5, 8<sup>o</sup>, en in afwachting dat voor het normaalonderwijs en het middelbaar technisch normaalonderwijs uitvoering wordt verleend aan artikel 10, afdeling 2, van de wet van 7 juli 1970 worden voor de toepassing van dit decreet de selectieambten van het onderwijzend personeel in deze onderwijssectoren als wervingsambten gerangschikt.

Art. 81. Op het ogenblik dat ter uitvoering van het artikel 16, § 2, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs worden ingedeeld onder het hoger onderwijs van het lange type en op het ogenblik dat de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van deze onderwijsinstellingen van kracht wordt, worden deze onderwijsinstellingen en hun personeelsleden onttrokken aan het toepassingsgebied van titel II.

Art. 82. In afwachting dat er een statuut voor de personeelsleden van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type wordt uitgevaardigd zijn de bepalingen van titel II van toepassing op de administratieve personeelsleden van deze onderwijsinstellingen.

Art. 83. In artikel 9 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1<sup>o</sup> in het tweede lid worden de woorden « die door de inrichtende macht op voordracht van de hoofden van de betrokken erediensten worden benoemd » geschrapt;

2<sup>o</sup> in het tweede lid worden de woorden « hetzij door een persoon die door de inrichtende macht daartoe wordt aanvaard » vervangen door de woorden « hetzij door een ander persoon ».

Art. 84. In dezelfde wet wordt artikel 28, § 1, 5<sup>o</sup>, opgeheven.

### TITEL III. — Andere bepalingen

Art. 85. § 1. Artikel 51 van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, opgeheven door de wet van 14 juli 1975 wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

« Art. 51. Alle leervakken en activiteiten in het gewoon kleuter-, lager- en basisonderwijs georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, met inbegrip van de vakken godsdienst, niet-confessionele zedenleer, cultuurbeschouwing en lichamelijke opvoeding, zijn « algemene vakken ». »

§ 2. De artikelen 24, 25 en 26 van dezelfde gecoördineerde wetten, zoals later gewijzigd, worden opgeheven.

§ 3. Artikel 27 van dezelfde gecoördineerde wetten wordt vervangen door de volgende bepaling :

« De besluiten van de gemeenteraad, waarbij een gemeentelijke lagere of basisschool, een vestigingsplaats van een gemeenteschool met lager of basisonderwijs, het niveau lager onderwijs van een gemeentelijke basisschool of het niveau lager onderwijs van een vestigingsplaats met basisonderwijs van een gemeenteschool wordt opgeheven, worden gemotiveerd. »

§ 4. In artikel 28 van dezelfde gecoördineerde wetten worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het vijfde lid wordt vervangen door het volgend lid : « De besluiten van de gemeenteraad, waarbij een gemeentelijke kleuterschool, een vestigingsplaats van een gemeenteschool met kleuteronderwijs, het niveau kleuteronderwijs van een gemeentelijke basisschool of het niveau kleuteronderwijs van een vestigingsplaats met basisonderwijs van een gemeenteschool wordt opgeheven, worden gemotiveerd »;

2° het zesde lid wordt opgeheven.

**Art. 86.** In artikel 10, § 4, laatste streepje van het koninklijk besluit van 30 juli 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in de gesubsidieerde inrichtingen voor secundair technisch en beroepsonderwijs met volledig leerplan en voor sociale promotie worden de woorden « — van de houder BB + GPB/S : de houder van hetzelfde basisbekwaamheidsbewijs aangevuld met het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid in het rijksonderwijs » vervangen door de woorden « — van de houder BB + GPB/S : van het houder van hetzelfde bekwaamheidsbewijs aangevuld met het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid in het rijksonderwijs, ongeacht de specialiteit van dit bekwaamheidsbewijs ».

**Art. 87.** In artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd door de wetten van 14 juli 1975 en 20 februari 1978 en het decreet van 5 juli 1989 worden de woorden « israëlitische » en « islamitische » de woorden « anglicaanse » ingevoegd.

**Art. 88.** De bepalingen van de rubrieken A en B, punt 4 van de omzendbrief van 11 september 1978, ref. III/GP/RD/WW/VDH betreffende de prestaties van het onderwijzend, opvoedend hulppersoneel en paramedisch personeel van de onderwijsinrichtingen voor buitengewoon onderwijs, zoals gewijzigd bij de omzendbrief van 2 februari 1984 betreffende dezelfde aangelegenheid, worden bekrachtigd. De bepalingen van de hoofdstukken I, II en IV van de omzendbrief van 10 juli 1985, B4/42/S27 (1) betreffende de prestaties van het personeel, de klasseraad en klassedirectie en de bijscholing in het buitengewoon onderwijs worden bekrachtigd tot en met 31 augustus 1990, behalve :

— de bepalingen van de rubrieken 4.1.1., 4.1.2. en 4.2.2.3.1., litt. C die worden bekrachtigd tot 31 augustus 1986;

— de bepalingen van de rubrieken 3.2. en 4.2.2.3. die worden bekrachtigd tot 31 augustus 1989.

De Vlaamse Executieve kan deze bepalingen geheel of gedeeltelijk opheffen.

**Art. 89.** In artikel 199 van het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs-II worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « en buiten » vervangen door de woorden « of buiten »;

2° het tweede lid wordt vervangen door de volgende bepaling :

« In het Gemeenschapsonderwijs zijn de aldus wederrechtelijke benoemde personeelsleden van ambtswege ontslagnemend. In het gesubsidieerd onderwijs is deze benoeming niet tegenstelbaar aan de betalende overheid. Daarenboven wordt in het officieel gesubsidieerd onderwijs het onregelmatig vast benoemd personeelslid in zijn hoofde geacht aangesteld te zijn in een ambt dat opgeheven werd vanaf het ogenblik dat de inrichtende macht door de bevoegde overheid in kennis wordt gesteld dat de benoeming niet voldoet aan de voorwaarden. De voorzieningen vermeld niet voldoet aan de voorwaarden. De voorzieningen vermeld in artikel 31, § 5, van het decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra zijn eveneens op dit personeelslid van toepassing.»

**Art. 90.** Dit decreet treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op de publicatie ervan in het *Belgisch Staatsblad* met uitzondering van :

— artikel 85 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 1990;

— artikel 86 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 1971.

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

Brussel, 27 maart 1991.

De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,

G. GEENS

De Gemeenschapsminister van Onderwijs,

D. COENS

TRADUCTION

F. 91 — 1334

27 MARS 1991. — Décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés

Le Conseil flamand a adopté et Nous, Exécutif, sanctionnons ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent décret régit une matière visée à l'article 59 bis, 2, 2°, de la Constitution. Il concerne le statut des membres du personnel de l'enseignement subventionné.

**TITRE I<sup>er</sup>. — Les comités paritaires de l'enseignement libre subventionné et des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés**

**Art. 2. § 1<sup>er</sup>.** Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des associations de membres du personnel de l'enseignement libre subventionné et des centres psycho-médico-sociaux affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil socio-économique de Flandre, l'Exécutif flamand organise :

1<sup>o</sup> d'une part, pour l'enseignement libre subventionné et les services d'encadrement pédagogique et, d'autre part, pour les centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés, un comité paritaire central compétent respectivement pour tous les établissements d'enseignement libres subventionnés par la Communauté flamande, y compris les établissements d'enseignement artistique supérieur, à l'exception de l'enseignement supérieur de type long et de l'enseignement universitaire, les services d'encadrement pédagogique et tous les centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés par la Communauté flamande;

2<sup>o</sup> pour l'enseignement libre subventionné, d'autres comités paritaires dont la compétence sera déterminée par l'Exécutif flamand. Il est créé un seul comité paritaire par niveau d'enseignement. Des comités paritaires distincts seront créés pour l'enseignement spécial.

§ 2. L'Exécutif flamand fixe le règlement général des comités paritaires. Chaque comité paritaire rédige son règlement d'ordre intérieur.

§ 3. Tout comité paritaire se compose :

1<sup>o</sup> d'un nombre égal de représentants — au moins quatre — des organisations de travailleurs et d'employeurs visées au § 1<sup>er</sup>; il y aura autant de suppléants que de membres effectifs dans chaque catégorie;

2<sup>o</sup> d'un président et d'un vice-président;

3<sup>o</sup> d'un secrétaire.

Les organisations visées au 1<sup>o</sup> peuvent chacune adjoindre à leur délégation des conseillers techniques, dont le nombre maximal est fixé par le comité paritaire central.

Les membres visés au 1<sup>o</sup> sont désignés par leurs organisations respectives.

Le président et les vice-présidents sont nommés par l'Exécutif flamand parmi les personnes compétentes en la matière, qui devront faire preuve d'indépendance vis-à-vis des intérêts pouvant être défendus au sein du comité.

Le secrétaire est désigné par l'Exécutif flamand parmi ses fonctionnaires.

§ 4. Les comités paritaires ont pour mission principale :

a) de décider des conditions de travail générales;

b) de prévenir ou de régler à l'amiable tout litige éventuel entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel.

§ 5. Les comités paritaires statuent à la majorité des deux tiers des membres présents. Les votes blancs et les abstentions sont nuls et non avenue. Le président, le vice-président, les secrétaires et les conseillers techniques n'ont pas voix délibérative.

Les membres qui siègent au nom des employeurs et les membres qui siègent au nom des travailleurs doivent être en nombre égal pour participer au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie.

§ 6. A la demande des comités paritaires ou d'une organisation représentative, un arrêté de l'Exécutif flamand peut rendre obligatoire les décisions prises.

§ 7. Si ces décisions ne sont pas rendues obligatoires, le Ministre communautaire de l'Enseignement fait savoir au comité pour quelles raisons l'Exécutif n'a pas donné suite à cette demande. Les articles 30 à 34 de la loi du 5 décembre 1982 relative aux conventions collectives de travail et aux comités paritaires sont applicables par analogie, étant entendu que les pouvoirs conférés au Roi et au Ministre par ladite loi sont exercés par l'Exécutif flamand et par le Ministre communautaire de l'Enseignement respectivement.

**Art. 3. Sont abrogés :**

1<sup>o</sup> l'article 45 de la loi du 29 mai 1959, modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, modifié par la loi du 11 juillet 1973 et les décrets des 5 juillet 1989 et 31 juillet 1990;

2<sup>o</sup> l'article 55 de l'arrêté royal du 13 août 1982 organique des centres psycho-médico-sociaux, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 24 août 1981.

**TITRE II. — Statut des membres du personnel subventionnés des établissements et centres de l'enseignement subventionné**

**CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Généralités**

**Art. 4. § 1<sup>er</sup>.** Le présent titre s'applique :

a) aux membres subventionnés

— du personnel directeur et enseignant, y compris les maîtres et professeurs de religion;

— du personnel auxiliaire d'éducation;

— du personnel paramédical;

— du personnel psycho-pédagogique, social et médical;

— du personnel technique;

— du personnel administratif,

employés dans les

— établissements d'enseignement préscolaire, primaire et secondaire et d'enseignement artistique supérieur, ainsi que d'enseignement supérieur de type court et des deuxième et troisième degrés, dispensé sous quelque forme que ce soit;

— homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe;

— internats;

— centres psycho-médico-sociaux; centres psycho-médico-sociaux de l'enseignement spécial et services d'encadrement pédagogique.

L'Exécutif flamand déterminera la définition des catégories de personnel susvisées. En attendant, les dispositions légales, décrets et réglementaires restent d'application;

b) aux pouvoirs organisateurs des établissements et centres.

§ 2. Le présent décret ne s'applique pas aux conférenciers visés aux articles 68 et 69 du décret du 5 juillet 1989 relatif à l'enseignement.

§ 3. Les maîtres et professeurs de religion sont désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur, sur la proposition de l'instance compétente du culte concerné. Ils ne peuvent être démis de leurs fonctions par le pouvoir organisateur que sur proposition motivée ou avec l'accord de l'instance compétente du culte concerné.

Les dispositions du présent titre qui concernent plus particulièrement les maîtres et professeurs de religion, ne sont applicables auxdits membres du personnel que dans la mesure où ceux-ci accomplissent leur charge en cette qualité.

**Art. 5.** Pour l'application du présent titre, il faut entendre par :

1° établissement : les établissements subventionnés d'enseignement préscolaire, primaire et secondaire et d'enseignement artistique supérieur, ainsi que d'enseignement supérieur de type court et des deuxième et troisième degrés, les homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe et les internats. L'internat annexé à un établissement fait partie de cet établissement;

2° centres : les centres psycho-médico-sociaux, centres psycho-médico-sociaux de l'enseignement spécial et services d'encadrement pédagogique subventionnés;

3° réseau :

a) soit l'enseignement communautaire : les établissements d'enseignement organisés par la Communauté flamande et où les compétences du pouvoir organisateur sont exercés par le Conseil autonome de l'enseignement communautaire;

b) soit l'enseignement officiel subventionné : les établissements et centres organisés par les provinces, les communes ou par des personnes morales de droit public autres que le Conseil autonome de l'enseignement communautaire et qui entrent en ligne de compte pour les subventions de la Communauté flamande;

c) ou l'enseignement libre subventionné : les établissements d'enseignement et les centres organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé et qui entrent en ligne de compte pour les subventions de la Communauté flamande;

4° les règles complémentaires du comité paritaire compétent : les règles fixées par les comités paritaires visés au titre I, ayant trait au statut des membres du personnel de l'enseignement libre subventionné soumis au présent décret et rendues obligatoires par arrêté de l'Exécutif flamand;

5° emploi vacant : un emploi qui n'a pas encore été attribué à un membre du personnel nommé à titre définitif au sens du présent décret;

6° année scolaire : la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante pour l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire; l'année académique pour l'enseignement artistique supérieur et l'enseignement supérieur de type court; l'exercice pour les centres P.M.S.;

7° titulaire : le membre du personnel nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire dans un emploi vacant, sauf celui qui remplace provisoirement le titulaire temporaire;

8° titres : les titres prévus pour la fonction par l'Exécutif flamand;

9° religion : un des cultes visés à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959, modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

10° maîtres et professeurs de religion : les maîtres de religion et les professeurs de religion;

11° fonction : une fonction exercée dans le secteur « enseignement » et financée par la Communauté. L'Exécutif flamand détermine les différentes fonctions et les répartit en fonctions de recrutement, de sélection et de promotion. Tant que l'Exécutif flamand n'a pas mis à exécution cette disposition, la réglementation existante reste en vigueur;

12° emploi : l'occupation concrète dans une fonction déterminée d'un établissement, exprimée en unités de prestations hebdomadaires fixées par le pouvoir organisateur et, s'il s'agit d'une charge d'enseignement, avec mention du niveau d'enseignement, du cours ou de la spécialité ou d'une activité équivalente, et, le cas échéant, du degré ou cycle, de la forme d'enseignement ou la formation.

Un emploi peut être occupé à temps plein ou à temps partiel. Un emploi à temps plein correspond au nombre d'unités de prestations requis pour une fonction à prestations complètes.

13° charge d'un membre du personnel : le nombre d'unités de prestations hebdomadaires fournies par un membre du personnel dans une fonction déterminée d'un établissement et, s'il s'agit d'une charge d'enseignement, à un niveau déterminé, pour un cours déterminé, une spécialité y afférente ou une activité y assimilée et, le cas échéant, au degré ou dans le cycle et la forme d'enseignement ou la formation. L'unité de prestations est l'unité de base fixée par l'Exécutif flamand pour une fonction déterminée;

14° mutation : l'attribution, auprès d'un autre pouvoir organisateur, d'un autre emploi dans la fonction dans laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif dans un autre établissement.

**Art. 6.** Pour calculer l'ancienneté de service :

a) le nombre de jours de prestations fournies en qualité de membre du personnel temporaire dans un emploi à prestations complètes comprend tous les jours civils du début à la fin de la période d'activité ininterrompue, y compris les congés de détente et les vacances de Noël et de Pâques, s'ils tombent dans cette période. Ce nombre est multiplié par 1,2. Le nombre de jours de prestations rendues en une autre qualité que celle de membre du personnel temporaire dans un emploi à prestations complètes est calculé du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, y compris les vacances d'été; par dérogation à ce qui précède, pour le personnel des centres, le nombre de jours de prestations fournies en qualité de membre du personnel nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire dans une fonction à prestations complètes comprend tous les jours civils du début à la fin de la période d'activité ininterrompue, y compris les vacances d'été;

b) les jours de prestations fournies dans un emploi à prestations incomplètes, comptant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour l'emploi à prestations complètes, sont pris en considération comme jours de prestations rendues dans un emploi à prestations complètes. Le nombre de jours de prestations rendues dans un emploi ne comptant pas la moitié du nombre d'heures requis pour un emploi à prestations complètes est diminué de moitié;

c) le nombre de jours de prestations rendues dans deux ou plusieurs emplois à prestations complètes ou incomplètes occupés simultanément ne peut jamais dépasser le nombre de jours de prestations rendues dans un emploi à prestations complètes, occupé pendant la même période;

d) les services rendus dans une fonction de maître ou de professeur de religion n'entrent en ligne de compte que pour le calcul de l'ancienneté de service dans ladite fonction; ces services peuvent avoir été rendus dans un autre réseau. Dans l'enseignement confessionnel libre, les services entrent également en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté dans d'autres fonctions, si la religion enseignée fait partie des cours dispensés par le pouvoir organisateur;

e) trente jours font un mois;

f) sont considérés comme des services dans l'enseignement subventionné et dans les centres, les services subventionnés rendus par le membre du personnel dans la position d'activité de service, ainsi que les congés qui lui sont accordés conformément à l'article 54.

Sont également considérés comme des services, les périodes pendant lesquelles le membre du personnel se trouve dans la position administrative de mise en disponibilité prévue à l'article 56, a), b), c) et e);

g) il ne peut être acquis qu'une ancienneté de service de 360 jours au maximum par année scolaire.

**Art. 7.** L'expérience utile est le temps passé dans l'enseignement ou le temps pendant lequel une personne a exercé une profession ou un métier soit en qualité de travailleur dans un service privé ou public, soit en qualité d'indépendant. Elle est démontrée de la manière déterminée par l'Exécutif flamand. Aussi longtemps que l'Exécutif flamand n'a pas mis à exécution la présente disposition, la réglementation existante reste en vigueur.

Les présentes dispositions ne sont pas applicables aux membres du personnel administratif des établissements et des centres.

## CHAPITRE II. — Devoirs et incompatibilités

**Art. 8.** Le présent chapitre est applicable aux membres du personnel désignés à titre temporaire et aux membres du personnel nommés à titre définitif.

### Section 1. — Devoirs

**Art. 9.** Les membres du personnel doivent servir au mieux les intérêts de l'enseignement et des établissements où ils travaillent.

En outre, ils défendront les intérêts des élèves et des personnes qui les consultent.

**Art. 10.** Les membres du personnel accomplissent, personnellement et avec exactitudes, les tâches dont ils sont chargés, dans le respect des obligations imposées par ou en vertu de la loi ou du décret, et, selon le cas, par les règles complémentaires du comité paritaire compétent, par la convention ou la décision d'engagement ou par ordre de service.

**Art. 11.** Les membres du personnel doivent se conduire correctement dans leurs relations de service et dans leurs contacts avec les élèves, les parents d'élèves et le public.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait nuire à la confiance du public ou porter atteinte à l'honneur et à la dignité de leur fonction dans l'enseignement.

Il leur est interdit d'accepter, directement ou par un intermédiaire, même en dehors de leur fonction, mais à cause de celle-ci, des dons, cadeaux, récompenses ou d'autres avantages.

**Art. 12.** Les membres du personnel ne peuvent user de leur autorité à des fins politiques ou commerciales.

**Art. 13.** Sauf cas de force majeure, les membres du personnel ne peuvent interrompre l'exercice de leur fonction sans l'accord préalable de l'autorité hiérarchique immédiate.

**Art. 14.** Les membres du personnel sont tenus au secret professionnel.

**Art. 15.** Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel doivent respecter les obligations découlant de la spécificité du projet pédagogique.

Ces obligations leur sont communiquées par écrit avant l'entrée en fonctions et définies par la convention ou la décision d'engagement.

### Section 2. — Incompatibilités

**Art. 16.** Les incompatibilités résultant du caractère spécifique du projet pédagogique doivent être communiquées avant l'entrée en fonctions et sont enregistrées dans la convention ou dans la décision d'engagement.

### Section 3. — Protection de la vie privée

**Art. 17.** Des faits de la vie privée qui n'ont aucune répercussion sur les relations du membre du personnel avec les élèves ou avec les personnes qui le consultent, sur la vie scolaire ou sur le fonctionnement du centre, ne peuvent donner lieu à une mesure de la part du pouvoir organisateur.

## CHAPITRE III. — Recrutement

### Section 1. — Généralités

**Art. 18. § 1<sup>er</sup>.** Les fonctions de recrutement sont exercées par les membres du personnel désignés temporairement ou nommés à titre définitif. Ces fonctions sont attribuées par recrutement selon les règles fixées ci-après.

§ 2. Les pouvoirs organisateurs communiquent leurs vacances d'emploi à l'Office flamand de la Formation professionnelle et de l'Emploi ou à l'Office bruxellois de la Formation professionnelle et de l'Emploi, selon la situation géographique de l'établissement ou du centre.

### Section 2. — La désignation temporaire et les membres du personnel temporaires

**Art. 19. § 1<sup>er</sup>.** Nul ne peut être désigné en qualité de membre du personnel temporaire s'il ne remplit pas, au moment de la désignation, les conditions de l'article 26, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

En outre, il doit :

- 1<sup>o</sup> être porteur d'un titre prévu pour la fonction, visé à l'article 5, 8<sup>o</sup>;
- 2<sup>o</sup> satisfaire aux dispositions en la matière des lois linguistiques;
- 3<sup>o</sup> être de conduite irréprochable, suivant une attestation de bonne vie et moeurs délivrée depuis un an au plus;
- 4<sup>o</sup> avoir satisfait aux lois sur la milice.

§ 2. Nul ne peut être désigné comme membre du personnel temporaire par le pouvoir organisateur, si sa désignation est contraire à la réglementation en matière de mise en disponibilité par défaut d'emploi, de réaffectation et de remise au travail.

§ 3. Le collège des bourgmestre et échevins peut, sous réserve d'approbation par les conseillers communaux, désigner temporairement des membres du personnel.

**Art. 20. § 1<sup>er</sup>.** Dans les établissements et centres de l'enseignement libre subventionné, toute désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement et toute modification que l'on y apporte doivent être confirmées par écrit. La convention indiquera au moins :

- 1° la dénomination et l'adresse du pouvoir organisateur et de l'établissement ou du centre où le membre du personnel occupera un emploi;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la fonction à exercer et, s'il s'agit d'un professeur, le cours, la spécialité et le volume de la charge;
- 4° la désignation dans un emploi vacant ou non vacant, et, dans ce dernier cas, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, le nom du membre du personnel absent qui le remplace temporairement;
- 5° le cas échéant, les devoirs et incompatibilités complémentaires.

La convention de désignation temporaire est établie en deux exemplaires au moins, dont une destinée au membre du personnel.

**§ 2.** Dans les établissements et centres de l'enseignement officiel subventionné, toute désignation temporaire dans une fonction de recrutement et toute modification qui y est apportée sont fixées par décision du pouvoir organisateur. La décision indiquera au moins :

- 1° la dénomination et l'adresse du pouvoir organisateur et de l'établissement ou du centre où le membre du personnel travaille;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° la fonction à exercer et s'il s'agit d'un professeur, le cours, la spécialité et le volume de la charge;
- 4° la désignation dans un emploi vacant ou non vacant, et, dans ce dernier cas, le nom du titulaire de l'emploi et, éventuellement, le nom du membre du personnel absent qui le remplace temporairement;
- 5° le cas échéant, les devoirs et incompatibilités complémentaires;

Une copie de la décision est remise au membre du personnel intéressé.

**§ 3.** Si la convention écrite visée au § 1<sup>er</sup> ou bien la décision visée au § 2 fait défaut, le membre du personnel est censé être désigné pour la fonction, pour la charge et dans l'emploi qu'il exerce effectivement.

**Art. 21. § 1<sup>er</sup>.** Une désignation temporaire dans une fonction de recrutement prend fin de plein droit et sans préavis pour tout ou partie de la charge :

- a) au retour du titulaire de l'emploi ou de son remplaçant temporaire.
- b) lorsque l'emploi du membre du personnel temporaire est attribué en tout ou en partie à un autre membre du personnel :
  - en application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et la remise au travail;
  - par mutation;
  - par nomination définitive;
- c) lorsque le membre du personnel temporaire est nommé à titre définitif dans cet emploi;
- d) à partir de la date où l'emploi occupé à titre temporaire ne peut plus être subventionné en tout ou en partie;
- e) le premier jour du mois suivant la réception par le membre du personnel temporaire de l'avis de l'Office médico-social de l'Etat, le déclarant définitivement inapte;
- f) au plus tard à la fin de l'année scolaire ou du cours pour lequel la désignation a eu lieu, indépendamment de l'application de la réglementation sur la réaffectation et la remise au travail. Cette disposition s'applique aussi aux membres du personnel recrutés selon le régime statutaire antérieur;
- g) lors de la mise à la retraite en application de la limite d'âge;
- h) pour les membres du personnel qui ne satisfont pas aux conditions de l'article 19.

**§ 2.** Si le membre du personnel ne reçoit pas, de la part du pouvoir organisateur, de nouvelle désignation au début de la nouvelle année scolaire, la décision doit être motivée si l'intéressé a été recruté une fois en application de l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1°, par le même pouvoir organisateur. Le membre du personnel peut introduire une réclamation contre cette décision, conformément à l'article 24, § 1<sup>er</sup>, dernier alinéa.

**§ 3.** Une désignation temporaire dans une fonction de recrutement prend également fin pour tout ou partie de la charge conformément aux articles 24, 25 et 26.

**Art. 22.** A la fin de chaque période d'activité, le pouvoir organisateur ou une personne désignée ou mandatée par lui, délivre une attestation indiquant les données visées à l'article 20, § 1<sup>er</sup> et § 2, 1°, 2° et 3°, et les dates de début et de fin de la période d'activité.

**Art. 23. § 1<sup>er</sup>.** Sont prioritaires pour les désignations temporaires :

1° les membres du personnel qui sont porteurs d'un titre requis, jugé suffisant ou équivalent et qui comptent, auprès du pouvoir organisateur de la fonction à conférer, au moins 240 jours d'ancienneté de service dans une fonction principale, répartis sur deux années scolaires au moins;

2° les membres du personnel qui sont porteurs d'un titre requis, jugé suffisant ou équivalent et qui comptent, auprès du pouvoir organisateur de la fonction à conférer, au moins 480 jours d'ancienneté de service dans n'importe quelle fonction exercée en fonction principale répartis sur trois années scolaires au moins. Si un membre du personnel ne peut pas encore démontrer qu'il compte les 480 jours de service susvisés, mais a déjà travaillé 240 jours auprès de ce pouvoir organisateur, les services rendus par le membre du personnel dans des établissements d'autres pouvoirs organisateurs, qui dispensent un enseignement de même caractère appartenant au même réseau et, en ce qui concerne les centres, auprès d'autres centres appartenant au même réseau, sont également pris en considération pour établir la priorité visée au point 2°. L'obligation de tenir compte des services rendus auprès d'autres pouvoirs organisateurs ne s'impose plus dès qu'il a été mis fin à ces services par un licenciement justifié.

S'il s'agit d'un membre du personnel qui ne compte pas encore 240 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur concerné, ce dernier peut tenir compte des services fournis dans des établissements d'enseignement ou centres subventionnés d'autres pouvoirs organisateurs.

Le pouvoir organisateur ne peut choisir parmi les candidats du groupe visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, que si la liste des candidats du groupe visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, est épuisée.

Par dérogation à l'article 6, a), le nombre de jours n'est pas multiplié par 1,2 pour déterminer l'ancienneté de service visée au présent paragraphe.

Pour les porteurs d'un titre jugé suffisant ou équivalent dans les secteurs d'enseignement tombant sous l'application de l'article 12bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959, modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, ne sont pris en considération, pour l'application de la priorité susvisée, que les services invoqués en faisant valoir la priorité, pourvu qu'ils aient été rendus dans la fonction et, pour le professeur, dans le cours ou la spécialité.

§ 2. Les services auxquels il a été mis fin par licenciement conformément aux articles 24 et 25 n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des 240 ou 480 jours d'ancienneté de service visée au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, auprès du pouvoir organisateur qui a licencié le membre du personnel, sauf si ce pouvoir organisateur recrute à nouveau le membre du personnel licencié. Pour l'application du § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, ces services peuvent toutefois être pris en considération auprès d'un autre pouvoir organisateur.

§ 3. Le régime de priorités est applicable pour les désignations temporaires dans des emplois vacants et non vacants. Il ne s'applique pas à une désignation lors d'une absence de courte durée du titulaire d'un emploi. Est considérée comme une absence de courte durée, une absence ne dépassant pas 97 jours consécutifs.

§ 4. Le membre du personnel qui désire bénéficier du régime de priorités, doit adresser sa candidature avant le 15 juillet et par lettre recommandée à la poste, au pouvoir organisateur, sous peine de perdre sa priorité pour l'année scolaire suivante.

Il fera mention de ses titres de capacité, de la fonction ou des fonctions, s'il s'agit d'un professeur du cours ou de la spécialité et, le cas échéant, de l'établissement ou du centre pour lequel il pose sa candidature et produit, à l'appui de l'ancienneté de service requise, les attestations de service visées à l'article 22.

La priorité ainsi exprimée vaut pour l'année scolaire suivante.

Sans préjudice de l'application du § 7, les membres du personnel nommés à titre définitif qui occupent un emploi à prestations incomplètes en fonction principale, entrent également en ligne de compte pour l'application de la priorité visée au § 1<sup>er</sup> en vue de l'extension de leur charge à un emploi à prestations complètes dans la même fonction.

Sauf convention contraire avec le pouvoir organisateur et sous peine de perdre son droit de priorité à l'emploi offert, le candidat qui fait valoir ses droits à la priorité est tenu d'accepter cet emploi en son entiereté, tel que le pouvoir organisateur l'a proposé. La présente disposition ne s'applique pas aux membres du personnel qui exercent une charge à temps partiel auprès du pouvoir organisateur concerné et qui désirent étendre cette charge par application du § 1<sup>er</sup>.

§ 5. L'ancienneté est établie au 30 juin qui précède l'année scolaire pour laquelle la priorité est invoquée.

§ 6. A la demande du candidat qui conteste la priorité d'un membre du personnel désigné par application du § 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur donne connaissance des attestations de service produites par ce membre du personnel.

§ 7. Sans préjudice des dispositions en matière de mise en disponibilité, de réaffectation et de remise au travail, les membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction principale à charge incomplète auprès d'un pouvoir organisateur, ont priorité sur les membres du personnel qui ne sont pas encore nommés à titre définitif auprès du pouvoir organisateur :

— s'ils sont soit porteurs du titre requis pour les prestations proposées et — en ce qui concerne les membres du personnel de l'enseignement supérieur de type court et de l'enseignement artistique supérieur — s'ils sont en outre nommés à titre définitif auprès du même pouvoir organisateur, pour la même fonction et, pour le professeur, pour les mêmes cours ou spécialités, que les prestations proposées;

— soit porteurs d'un titre jugé suffisant s'ils sont en outre nommés à titre définitif pour la même fonction auprès du même pouvoir organisateur, et pour les professeurs, les mêmes cours ou spécialités que les prestations proposées.

Les membres du personnel qui désirent invoquer cette priorité, doivent communiquer leur intention au pouvoir organisateur, au plus tard le 15 juillet précédant l'année scolaire.

Si les membres du personnel intéressés ne font pas connaître leur intention d'invoquer ladite priorité dès le début de l'année scolaire, ils renoncent à leur droit de priorité pour une période de cinq ans. Le pouvoir organisateur peut accepter un délai plus court. Ce consentement est donné par écrit.

Cette priorité ne peut être invoquée en faveur de membres du personnel temporaires qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent décret, sont en service auprès du pouvoir organisateur concerné et satisfont aux conditions de l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>.

§ 8. La priorité est établie le jour où l'emploi devient vacant.

§ 9. Pour établir la priorité, l'ancienneté de service dans l'enseignement de promotion sociale ne doit pas avoir été acquise dans une fonction principale.

§ 10. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au remplacement d'un membre du personnel nommé à titre définitif et bénéficiant d'une interruption de carrière, si celui-ci est remplacé par un chômeur complet indemnisé ou assimilé.

**Art. 24. § 1<sup>er</sup>.** Moyennant un préavis de trente jours civils, le pouvoir organisateur peut licencier un membre du personnel désigné à titre temporaire. Le préavis donné à un membre du personnel, désigné par application de l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, doit être motivé sous peine de nullité. Dans les cinq jours civils après réception du préavis, le membre du personnel concerné peut introduire, par lettre recommandée à la poste, une réclamation auprès de la chambre de recours compétente visée à l'article 69. L'introduction d'une réclamation ne peut entraîner la suspension du licenciement.

L'Exécutif flamand détermine les modalités de la procédure de réclamation et garantit les droits de la défense des membres du personnel concernés. La chambre de recours émet un avis au sujet du licenciement. Si le pouvoir organisateur ne tient pas compte de cet avis, il prendra une décision motivée.

§ 2. Si le membre du personnel dont la désignation prend fin par application du § 1<sup>er</sup> a déjà fait l'objet d'une rétrogradation à la désignation temporaire par mesure disciplinaire, la durée du préavis est prolongée, s'il échet, en fonction du nombre de jours requis pour avoir droit aux allocations de chômage et de l'assurance maladie-invalidité obligatoire.

Au cours du préavis, le membre du personnel jouit du traitement brut de la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif avant sa rétrogradation.

Le membre du personnel peut renoncer, en tout ou en partie, à ce préavis.

Le membre du personnel peut introduire une réclamation contre le licenciement auprès de la chambre de recours compétente dans le délai et de la manière prévus au § 1<sup>er</sup>, troisième alinéa.

L'article 21, § 1<sup>er</sup>, b) et f), n'est pas applicable à ce membre du personnel.

**Art. 25.** Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel désigné à titre temporaire, sans préavis, pour des motifs impérieux.

Par motifs impérieux, on entend une grave défaillance qui rend impossible, immédiatement et définitivement, le maintien de la désignation temporaire. Le licenciement pour des motifs impérieux sur la base des dispositions du présent article n'est plus possible si le fait qui justifierait ce licenciement était connu, depuis trois jours ouvrables au moins, du pouvoir organisateur ou de son mandataire.

Seuls les motifs impérieux notifiés par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables suivant le licenciement peuvent être invoqués pour justifier celui-ci.

Il est possible d'introduire un recours contre le licenciement pour motifs impérieux, conformément à l'article 24, § 1<sup>er</sup>, dernier alinéa. Le recours n'est pas suspensif.

**Art. 26.** Un membre du personnel désigné à titre temporaire peut volontairement cesser ses fonctions moyennant un préavis de sept jours civils.

Le pouvoir organisateur ou son mandataire peut accepter un délai plus court. Son accord sera donné par écrit, fera état de la date de la cessation des fonctions et sera signé par les deux parties.

**Art. 27.** Sous peine de nullité, la notification du licenciement fera mention du début et de la durée du préavis. Si le membre du personnel a lui-même donné son préavis, la notification du préavis se fera, sous peine de nullité, par délivrance d'un écrit au mandataire du pouvoir organisateur. La signature par le mandataire du pouvoir organisateur du double de cet écrit ne vaut que comme avis de réception de la notification. Celle-ci peut aussi se faire par lettre recommandée à la poste, ayant effet le troisième jour ouvrable suivant la date d'envoi, ou par exploit d'huissier.

Si le préavis est donné par le pouvoir organisateur, la notification du préavis ne peut se faire, sous peine de nullité, que par lettre recommandée à la poste ayant effet le troisième jour ouvrable après l'envoi, ou par exploit d'huissier, étant entendu que le membre du personnel ne peut couvrir la nullité et que celle-ci sera établie d'office par le juge.

**Art. 28.** Sans préjudice des dispositions de l'article 21, § 1<sup>er</sup>, l'exécution de la désignation temporaire est suspendue au cours des périodes précisées aux articles 28, 2<sup>o</sup>, 29 et 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Art. 29.** Lors d'un préavis, donné par le pouvoir organisateur avant ou pendant la suspension de la désignation temporaire ou avant ou après une période d'au moins sept jours de vacances consécutifs, le préavis est suspendu au cours de cette période, sauf par application de l'article 21, § 1<sup>er</sup>.

### Section 3. — La nomination à titre définitif

**Art. 30.** Le pouvoir organisateur ne peut attribuer un emploi vacant dans une fonction de recrutement que par nomination :

1<sup>o</sup> si, conformément aux dispositions en vigueur, l'emploi ne doit pas être attribué par application des dispositions relatives à la réaffectation ou à la remise au travail à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2<sup>o</sup> si l'emploi n'a pas encore été attribué par mutation.

**Art. 31. § 1<sup>er</sup>.** Sans préjudice des conditions de nomination applicables dans l'enseignement supérieur de type court, prévues par l'article 10, section 2, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, nul ne peut être nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement, s'il ne remplit pas, au moment de la nomination, les conditions prévues à l'article 19, à l'exception du 4<sup>o</sup>, et si, en outre :

1<sup>o</sup> il ne compte pas 720 jours d'ancienneté de service, dont 360 dans la fonction concernée, au 30 juin qui précède la date où la nomination prend cours. Il doit avoir atteint cette ancienneté :

— soit auprès du pouvoir organisateur concerné;

— soit auprès d'un autre pouvoir organisateur par application de l'article 36, ou quand il s'agit d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

S'il s'agit d'un professeur qui est porteur d'un titre jugé suffisant ou équivalent, le pouvoir organisateur peut exiger que 360 de ces 720 jours aient été prestés pour le cours ou la spécialité enseignés dans l'emploi déclaré vacant;

2<sup>o</sup> il s'est porté candidat dans la forme et dans le délai prescrits par l'appel aux candidats;

3<sup>o</sup> il est physiquement apte à exercer la fonction, conformément aux dispositions de l'article 28 de la loi du 29 mai 1959, modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

4<sup>o</sup> il occupe un emploi qui n'entre pas en ligne de compte pour une réaffectation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La nomination n'est possible que si l'emploi est occupé à titre de fonction principale.

§ 2. Dans les établissements et centres de l'enseignement libre subventionné, toute nomination dans une fonction de recrutement et toute modification que l'on y apporte, est confirmée par écrit. La convention indiquera au moins :

1<sup>o</sup> la dénomination et l'adresse du pouvoir organisateur et de l'établissement ou du centre où le membre du personnel occupe un emploi;

2<sup>o</sup> l'identité du membre du personnel;

3<sup>o</sup> la fonction à exercer et le volume de la charge;

4<sup>o</sup> le cas échéant, les devoirs et incompatibilités complémentaires;

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

§ 3. Dans les établissements et centres de l'enseignement officiel subventionné, toute nomination dans une fonction de recrutement et toute modification que l'on y apporte sont confirmées par décision du pouvoir organisateur. La décision indiquera au moins :

1<sup>o</sup> la dénomination et l'adresse du pouvoir organisateur et de l'établissement ou du centre où le membre du personnel occupe un emploi;

2<sup>o</sup> l'identité du membre du personnel;

3<sup>o</sup> la fonction à exercer et le volume de la charge;

4<sup>o</sup> le cas échéant, les devoirs et incompatibilités complémentaires.

Une copie de la décision est remise au membre du personnel intéressé.

§ 4. Si soit la convention écrite visée au § 2, soit la décision visée au § 3 fait défaut, le membre du personnel est censé être nommé à titre définitif pour la fonction, pour la charge et dans l'emploi qu'il exerce effectivement.

§ 5. Lorsque le membre du personnel, après avoir épuisé la procédure, est déclaré définitivement inapte il est licencié moyennant un préavis dont la durée est fixée selon le nombre de jours ouvrables nécessaires pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage et de l'assurance maladie-invalidité obligatoire.

Au cours du préavis, le membre du personnel est censé être désigné à titre temporaire et jouit du traitement brut de la fonction dans laquelle il a été nommé à titre définitif.

§ 6. Le membre du personnel est nommé auprès d'un pouvoir organisateur et affecté à un établissement de ce pouvoir organisateur.

§ 7. Lors de la fixation de l'ancienneté visée au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, le pouvoir organisateur peut également tenir compte des services rendus auprès d'un autre pouvoir organisateur.

§ 8. L'Exécutif flamand fixe les modalités selon lesquelles la nomination à titre définitif sera communiquée au Département de l'Enseignement, pour avoir effet vis-à-vis de l'autorité.

**Art. 32.** Sans préjudice de la réglementation en matière de mise en disponibilité et de réaffectation, la nomination à titre définitif vaut pour la même catégorie et la même sorte de fonction :

a) pour la fonction dans laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif et, sauf pour les membres du personnel de l'enseignement supérieur de type court et de l'enseignement artistique supérieur, pour tous les cours et spécialités de cette fonction pour laquelle le membre du personnel possède le titre requis ou jugé équivalent;

b) pour la fonction, et, pour les professeurs, pour le cours ou la spécialité dans lesquels le membre du personnel concerné exerce sa charge au moment de la nomination définitive et pour lesquels il est nommé à titre définitif, si le membre du personnel est nommé à titre définitif en tant que porteur d'un titre jugé suffisant ou équivalent.

Pour l'application du présent article, il faut comprendre par « sorte de fonction » : la fonction de recrutement, de sélection ou de promotion.

**Art. 33. § 1<sup>er</sup>.** Sauf accord contraire au sein du comité paritaire compétent et sans préjudice des dispositions en matière de réaffectation et de remise au travail, le pouvoir organisateur annonce, entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mars de chaque année scolaire, les vacances d'emploi aux membres du personnel qui remplissent les conditions pour la nomination à titre définitif. Les vacances d'emploi sont établies en fonction de la situation au 1<sup>er</sup> février de l'année concernée.

L'avis ad hoc définira clairement les emplois offerts et fera mention de la forme et du délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites. Cet avis sera communiqué, avec accusé de réception, à tous les membres du personnel visés au 1<sup>er</sup> alinéa.

La nomination à titre définitif prend cours le 1<sup>er</sup> janvier de l'année scolaire suivante et ne peut se faire que si les emplois visés au § 1<sup>er</sup> sont encore vacants à cette date.

§ 2. Pour les catégories de membres du personnel qu'il désigne, l'Exécutif flamand peut subordonner la nomination à titre définitif à une charge d'enseignement dont il déterminera le minimum. Lorsqu'il déterminera ces catégories, l'Exécutif flamand se basera notamment sur la situation du marché du travail et sur le nombre de membres du personnel nommés à titre définitif mis en disponibilité par défaut d'emploi dans cette catégorie, ainsi que sur le caractère spécifique de certaines fonctions, de certains cours et de certaines spécialités.

**Art. 34.** Un emploi qui, soit fait partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision progressivement supprimée par application de règles de rationalisation, soit ne peut être subventionné que pour une durée limitée, n'entre pas en ligne de compte pour une déclaration de vacance d'emploi ni pour une nomination à titre définitif. Le présent article n'est pas applicable aux membres du personnel administratif et technique des centres.

**Art. 35. § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel qui sollicite une nomination à titre définitif dans plusieurs emplois, doit introduire une candidature distincte pour chaque emploi.

Toutefois, s'il s'agit d'emplois identiques dans la même fonction, une candidature suffit.

§ 2. Lors de la nomination à titre définitif, le membre du personnel qui compte une ancienneté de service d'au moins 90 jours auprès du pouvoir organisateur, dans un emploi de la catégorie concernée, aura la priorité sur un candidat ne comptant pas cette ancienneté.

§ 3. En vue de l'extension de leur nomination à titre définitif, les membres du personnel nommés à titre définitif auprès d'un pouvoir organisateur ont priorité sur les membres du personnel temporaires pour un emploi déclaré vacant conformément à l'article 33, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa :

— s'ils sont, soit porteurs du titre requis pour les prestations offertes et — en ce qui concerne les membres du personnel de l'enseignement supérieur de type court et de l'enseignement artistique supérieur — sont nommés à titre définitif auprès du même pouvoir organisateur dans la même fonction et, pour le professeur, pour les mêmes cours et spécialités que les prestations proposées;

— soit porteurs d'un titre jugé suffisant s'ils sont en outre déjà nommés à titre définitif pour la même fonction auprès du même pouvoir organisateur et, pour les professeurs, pour le même cours ou la même spécialité que les prestations proposées.

Si les membres du personnel intéressés ne font pas connaître leur intention d'invoquer ladite priorité avant le 15 juillet précédant l'année scolaire, ils renoncent à leur droit de priorité pour une période de cinq années scolaires. Le pouvoir organisateur peut accepter un délai plus court. Ce consentement est donné par écrit.

Cette priorité ne peut être invoquée en faveur de membres du personnel temporaires qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent décret, sont en service auprès du pouvoir organisateur concerné et satisfont aux conditions de l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>.

**Art. 36.** A défaut de candidats qui font partie de son personnel et qui satisfont aux conditions de l'article 31, le pouvoir organisateur peut nommer un membre du personnel d'un établissement ou d'un centre qui en fait la demande et qui relève d'un autre pouvoir organisateur du même réseau, s'il satisfait aux conditions de l'article 31, § 1<sup>er</sup>, à l'exception du 2<sup>o</sup>.

#### CHAPITRE IV. — *Sélection et promotion*

**Art. 37.** Les articles 38, 39, 40 et 42 du présent chapitre ne s'appliquent pas au personnel administratif des établissements et des centres. Les articles 39 et 40, § 2, ne s'appliquent pas au personnel technique des centres.

**Art. 38.** Un pouvoir organisateur ne peut conférer par nomination un emploi vacant dans une fonction de sélection ou de promotion que

1<sup>o</sup> si, conformément aux dispositions applicables en la matière ce pouvoir organisateur ne doit pas conférer cet emploi, par suite de l'application des dispositions en matière de réaffectation ou de remise au travail, à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2<sup>o</sup> si l'emploi n'a pas déjà été conféré par mutation.

**Art. 39.** Un emploi qui, soit fait partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, par suite de l'application de mesures de rationalisation est supprimée progressivement, soit ne peut être subventionné que pour une durée limitée, n'entre pas en ligne de compte pour être déclaré vacant ni pour une nomination à titre définitif. Le présent article n'est pas applicable au personnel administratif et technique des centres.

Art. 40. § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice des conditions de nomination applicables à l'enseignement supérieur de type court, déterminées par l'article 40 de la loi du 7 juillet 1970, le membre du personnel doit, pour être nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion, satisfaire au moment de la nomination aux conditions suivantes :

1<sup>o</sup> être nommé à titre définitif dans l'enseignement ou dans les centres dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion pour une demi-charge au moins;

2<sup>o</sup> être porteur du titre de capacité fixé spécifiquement pour cette fonction de sélection ou de promotion.

§ 2. Dans l'enseignement libre subventionné la condition mentionnée au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, n'est pas requise pour la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier.

§ 3. Par dérogation à ce qui a été prévu au § 1<sup>er</sup>, le candidat doit, pour être nommé à titre définitif dans la fonction de promotion d'administrateur d'internat, satisfaire aux conditions déterminées à l'article 31, § 1<sup>er</sup>.

§ 4. La nomination visée au § 1<sup>er</sup> doit être consignée de la façon déterminée à l'article 31, § 2 et § 3.

Art. 41. La nomination à une fonction de promotion ou de sélection ne peut avoir lieu que si l'emploi est exercé comme fonction principale.

Art. 42. § 1<sup>er</sup>. Une fonction de sélection ou de promotion peut être conférée à titre temporaire :

a) si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

b) dans un emploi où, sur la base de l'article 39, une nomination n'est pas possible;

c) en attendant une nomination à titre définitif dans la fonction de sélection ou de promotion.

En attendant la nomination à titre définitif, le membre du personnel reste, le cas échéant, titulaire de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif.

Lorsque le membre du personnel est nommé à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion en attendant une nomination à titre définitif, le pouvoir organisateur prend, au plus tard à la fin de la deuxième année scolaire complète, une décision portant, soit la nomination à titre définitif du membre du personnel dans la fonction de sélection ou de promotion s'il satisfait à ce moment à toutes les conditions de l'article 40, soit le retour à sa fonction précédente. Si le pouvoir organisateur ne prend pas de décision avant la fin de cette période, le membre du personnel qui satisfait à toutes les conditions de l'article 40, est censé être nommé d'office à titre définitif dans la fonction de sélection ou de promotion, avec son consentement.

Le délai de deux années scolaires complètes peut être prolongé s'il s'agit :

1<sup>o</sup> de fonctions de promotion dans des écoles maternelles, primaires et fondamentales à classe unique, pour autant que des membres du personnel du pouvoir organisateur qui satisfont aux conditions de nomination n'ont pas posé leur candidature à cette fonction;

2<sup>o</sup> de fonctions de promotion d'administrateur d'internat, pour autant que le titulaire de cette fonction ne satisfait pas aux conditions de nomination;

3<sup>o</sup> de fonctions de promotion de chef de travaux d'atelier dans l'enseignement supérieur de type court.

§ 2. Le membre du personnel qui est désigné à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion doit satisfaire aux conditions déterminées à l'article 40, § 1<sup>er</sup>.

§ 3. Une nomination à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion n'est possible qu'après l'application préalable de la disposition de l'article 38, 1<sup>o</sup>.

§ 4. Une nomination à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion prend fin pour la totalité ou pour une partie de la charge, suivant les dispositions de l'article 21, § 1<sup>er</sup>, a), b), c), d) et g).

Pendant les six premiers mois de la nomination, le préavis est de quinze jours civils; le pouvoir organisateur peut accepter un préavis plus court. Ce consentement est donné par écrit. Après l'expiration de cette période, la charge temporaire ne peut prendre fin qu'à la fin de l'année scolaire.

§ 5. Sans préjudice des dispositions en matière de réaffectation et de remise au travail dans l'enseignement libre subventionné, un membre du personnel peut être nommé temporairement pour une durée illimitée dans une fonction de sélection ou de promotion, en vertu d'une décision déclarée obligatoire du comité paritaire compétent et pour les pouvoirs organisateurs mentionnés dans cette décision, même s'il ne satisfait pas aux conditions de l'article 40, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, et par dérogation à l'obligation de nomination dans une fonction de sélection et de promotion après l'expiration de la deuxième année scolaire visée à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, c).

Art. 43. Chaque nomination à une fonction de sélection ou de promotion est établie par écrit de la façon et avec les mentions déterminées par l'article 20.

Art. 44. Par dérogation aux dispositions du présent chapitre et sans devoir poser sa candidature, le membre du personnel administratif qui est nommé à titre définitif et compte neuf ans d'ancienneté de service dans la catégorie du personnel administratif est nommé à titre définitif par le pouvoir organisateur dans la fonction de sélection à laquelle il a droit, sans que cette fonction de sélection soit vacante.

En attendant la fixation des fonctions du personnel administratif par l'Exécutif flamand, les dispositions applicables au personnel de l'Enseignement communautaire leur sont également applicables.

#### CHAPITRE V. — La mutation

Art. 45. La mutation est l'attribution auprès d'un autre pouvoir organisateur d'un autre emploi de la fonction dans laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif. Elle n'a lieu qu'à la demande du membre du personnel.

Art. 46. § 1<sup>er</sup>. Un emploi déclaré vacant peut être attribué par mutation au membre du personnel qui le demande, pour autant que l'emploi, conformément aux dispositions applicables en la matière ne doit pas être conféré, en vertu des dispositions en matière de réaffectation ou de remise au travail, à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Nul ne peut être muté à un emploi s'il n'est pas nommé à titre définitif dans un emploi de la même fonction dans les établissements ou centres subventionnés.

Le pouvoir organisateur est obligé de nommer à titre définitif et d'affecter le membre du personnel au moment même de la mutation.

Le membre du personnel doit démissionner, auprès du pouvoir organisateur qu'il quitte, de la charge pour laquelle il a demandé la mutation. Le passage d'un pouvoir organisateur à un autre doit se faire sans interruption.

§ 2. Conformément aux dispositions du présent chapitre, la mutation à destination d'établissements d'enseignement ou de centres subventionnés est également possible pour des membres du personnel d'établissements d'enseignement et de centres de l'enseignement communautaire.

Art. 47. Il n'est pas possible d'être muté dans un emploi qui fait partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, par suite de l'application des mesures de rationalisation, est progressivement supprimé ou qui ne peut être subventionné que pour une courte durée.

CHAPITRE VI. — *Les positions administratives**Section 1 — Généralités*

**Art. 48.** Les positions administratives dans lesquelles peuvent se trouver, en tout ou en partie, les membres du personnel sont :

- l'activité de service;
- la non-activité;
- la mise en disponibilité.

**Art. 49.** Pour la détermination de sa position administrative, un membre du personnel est toujours réputé se trouver en activité de service, sauf disposition explicite qui le place, d'office ou par décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.

*Section 2. — L'activité de service*

**Art. 50.** Sauf disposition contraire explicite, le membre du personnel en service actif a droit à un traitement et à l'avancement de traitement et peut faire valoir ses droits à une fonction de sélection et de promotion.

**Art. 51.** Le membre du personnel obtient, aux conditions à déterminer par l'Exécutif flamand, des congés assimilés à l'activité de service.

En attendant la promulgation par l'Exécutif flamand des régimes de congés, les régimes de congés légaux et réglementaires applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent décret restent d'application.

*Section 3. — La non-activité*

**Art. 52.** Sauf disposition contraire explicite, le membre du personnel en position de non-activité n'a pas droit à un traitement.

Il ne peut faire valoir ses droits à l'avancement de traitement ou à une fonction de sélection ou de promotion qu'aux conditions déterminées par l'Exécutif flamand.

**Art. 53.** Nul ne peut être placé ou maintenu en position de non-activité après la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de soixante ans et compte trente ans d'activité de service qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite.

**Art. 54.** Aux conditions déterminées par l'Exécutif flamand, le membre du personnel est en position de non-activité :

a) quand, en temps de paix, il remplit certaines obligations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'intérêt public sur la base des lois portant le statut des objecteurs de conscience coordonnées le 20 février 1980;

b) quand une absence de longue durée justifiée par des circonstances familiales lui est accordée;

c) quand il s'absente avec l'autorisation d'exercer sa fonction à prestations réduites pour des raisons de convenance personnelle. Dans ce cas le membre du personnel est en non-activité pour les prestations non fournies.

En attendant la fixation des conditions par l'Exécutif flamand, les dispositions légales et réglementaires applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent décret restent d'application.

**Art. 55.** L'absence non justifiée place d'office le membre du personnel en position de non-activité.

Pendant les périodes d'absence non justifiée, le membre du personnel ne peut pas faire valoir ses droits à l'avancement de traitement et à une fonction de sélection ou de promotion.

*Section 4. — La mise en disponibilité*

**Art. 56.** Sans préjudice des dispositions relatives à la mise en disponibilité par mesure disciplinaire, le membre du personnel peut être mis en disponibilité sans préavis, aux conditions déterminées par l'Exécutif flamand :

a) par défaut d'emploi;

b) pour mission spéciale;

c) pour maladie ou infirmité;

d) pour convenance personnelle;

e) par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;

f) pour convenance personnelle préalable à la pension de retraite.

Un membre du personnel mis en disponibilité conformément aux points a), b) et c), peut faire valoir ses droits à une fonction de sélection ou de promotion.

En attendant la fixation des conditions en la matière par l'Exécutif flamand, les dispositions légales ou réglementaires applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent décret restent applicables.

**Art. 57. § 1<sup>er</sup>.** Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois au cours duquel il a atteint l'âge de soixante ans et compte trente ans d'activité de service qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite.

§ 2. Les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas applicables :

1° aux membres du personnel mis en disponibilité par défaut partiel d'emploi;

2° aux directeurs d'une école maternelle, primaire ou fondamentale, aux instituteurs, maîtres de morale non confessionnelle, maîtres de religion, maîtres d'éducation physique et maîtres spéciaux qui sont mis en disponibilité par défaut d'emploi en application des dispositions légales supprimant les quatrièmes degrés ou en application de l'article 22, troisième alinéa, a) et c) des lois sur l'enseignement primaire, coordonnées le 26 août 1957, ou encore en application des dispositions de l'arrêté royal du 8 octobre 1975 portant les premières mesures de rationalisation dans l'enseignement primaire ordinaire, applicables à partir de l'année scolaire 1975-1976;

3° aux membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi et auxquels sont applicables les dispositions :

a) de l'article 22 de l'arrêté royal n° 49 du 2 juillet 1982 relatif aux normes de création et de restructuration d'établissements d'enseignement secondaire de plein exercice;

b) de l'article 39 de l'arrêté royal n° 439 du 11 avril 1986 portant rationalisation et programmation de l'enseignement spécial;

c) de l'article 25 de l'arrêté royal n° 460 du 17 septembre 1986 fixant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement supérieur de type court et modifiant la législation relative à l'organisation de l'enseignement supérieur de type long;

d) de l'article 16 de l'arrêté royal n° 461 du 17 septembre 1986 portant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement de promotion sociale;

e) de l'article 14 de l'arrêté royal n° 541 du 31 mars 1987 portant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement secondaire professionnel complémentaire;

f) de l'article 11 bis de l'arrêté royal n° 467 du 1<sup>er</sup> octobre 1986 relatif à la rationalisation et la programmation ainsi qu'aux normes d'encadrement du personnel des centres psycho-médo-sociaux et fixant les conditions d'accès aux Fonds des bâtiments scolaires.

**Art. 58.** L'Exécutif flamand détermine les conditions auxquelles les membres du personnel, mis en disponibilité pour des raisons mentionnées à l'article 56, alinéa 1<sup>er</sup>, a), b), c), e) ou f), peuvent faire valoir leurs droits à une subvention-traitement d'attente.

La subvention-traitement d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement attribuées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable à la rémunération des membres du personnel en activité de service. En attendant la fixation par l'Exécutif flamand des conditions visées ci-dessus, les dispositions légales et réglementaires applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent décret restent applicables.

**Art. 59.** Tout membre du personnel mis en disponibilité en application de l'article 56, a), reste à la disposition du pouvoir organisateur.

Aux conditions déterminées par l'Exécutif flamand, il peut être fait appel à un membre du personnel mis en disponibilité, pour une réaffectation et pour une remise au travail ou pour toute mission dans l'intérêt de l'enseignement. Pendant cette période de réaffectation et de remise au travail, le membre du personnel est en activité de service et a droit au congé de vacances calculé sur la base de la durée de cette mise au travail.

#### CHAPITRE VII. — *La cessation de fonctions définitive*

**Art. 60.** Sans préjudice des dispositions de l'article 21 relatives à la fin de la désignation temporaire, les membres du personnel désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif sont, sauf disposition contraire, démis d'office et sans préavis de leurs fonctions :

1<sup>o</sup> s'ils ne satisfont plus à une des conditions suivantes :

a) être ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne, sauf dérogation accordée par l'Exécutif flamand;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux obligations des lois sur la milice;

2<sup>o</sup> quand, après une absence autorisée, ils ne reprennent pas leur service sans raison valable, sauf cas de force majeure, et restent absents pendant une période ininterrompue de dix jours civils;

3<sup>o</sup> s'ils quittent sans raison valable leur emploi et s'absentent pendant une période ininterrompue d'au moins 10 jours civils;

4<sup>o</sup> s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

5<sup>o</sup> si, après épuisement de la procédure, ils refusent de mettre fin à une situation constatée et maintenue d'incompatibilité; dans ce cas l'article 67 est applicable à ces membres du personnel;

6<sup>o</sup> s'il est constaté que, par suite d'une incapacité de travail définitive, reconnue conformément à une loi, un décret ou un règlement, ils ne sont plus à même de remplir leur fonction de façon convenable;

7<sup>o</sup> quand, après le rappel en service actif, ils refusent sans raison valable d'occuper l'emploi désigné par le pouvoir organisateur;

8<sup>o</sup> à partir du moment où le pouvoir organisateur, à la demande de l'instance compétente de la religion concernée, met fin à la charge du maître ou du professeur de religion. Les dispositions de l'article 66 sont applicables par analogie à ces membres du personnel.

**Art. 61.** La décision par laquelle un membre du personnel est démis d'office est motivée et est portée à la connaissance de l'intéressé de la façon déterminée à l'article 27, troisième alinéa.

**Art. 62.** Pour les membres du personnel nommés à titre définitif, donnent également lieu à la cessation de fonctions définitive :

1<sup>o</sup> la démission offerte par le membre du personnel. Sauf si de commun accord un autre délai a été convenu, le membre du personnel ne peut quitter son service qu'après avoir respecté un préavis de quinze jours civils au moins;

2<sup>o</sup> la mise à la retraite pour avoir atteint la limite d'âge;

3<sup>o</sup> le licenciement par mesure disciplinaire.

#### CHAPITRE VIII. — *Les sanctions*

**Art. 63.** Toutes les conditions ou dispositions contraires aux dispositions légales, décrétales ou réglementaires contraignantes ou aux règles complémentaires du comité paritaire compétent sont nulles, pour autant qu'elles visent à restreindre les droits du membre du personnel.

#### CHAPITRE IX. — *Le régime disciplinaire*

##### *Section 1. — Les peines disciplinaires*

**Art. 64.** Si les membres du personnel nommés à titre définitif manquent à leurs devoirs, ils peuvent encourir une des sanctions suivantes :

1<sup>o</sup> le blâme;

2<sup>o</sup> le retenue sur traitement;

3<sup>o</sup> la suspension par mesure disciplinaire;

4° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;

5° le retour à la nomination à titre temporaire pour le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement et la rétrogradation pour le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion;

6° le licenciement.

Une mesure disciplinaire est définitive après l'expiration du délai de recours ou après qu'en recours une décision définitive a été prise.

S'il s'agit d'un maître ou d'un professeur de religion, la peine disciplinaire ne peut être imposée que sur proposition ou avec l'accord de l'autorité compétente de la religion concernée.

**Art. 65. § 1<sup>er</sup>.** La retenue sur traitement est appliquée pendant six mois au plus et ne peut excéder, par mois, un cinquième du dernier traitement brut d'activité.

§ 2. La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est éloigné de sa fonction, mais conserve la position administrative dans laquelle il se trouvait la veille de la suspension disciplinaire. Sans préjudice des dispositions du § 4, la suspension a pour conséquence que le dernier traitement d'activité est réduit de moitié.

§ 3. La durée de la mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an et supérieure à deux ans.

Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et reçoit un traitement d'attente s'élevant à la moitié de son traitement brut d'activité.

§ 4. La retenue sur le traitement ou l'attribution d'un traitement d'attente en application du § 3 ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel est ramené à un montant inférieur à l'allocation de chômage à laquelle l'intéressé aurait droit s'il jouissait de cet avantage dans le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

§ 5. Lors de son retour à une nomination à titre temporaire, le membre du personnel conserve l'emploi qu'il occupait comme membre du personnel nommé à titre définitif la veille de la sanction disciplinaire, fait partie de la catégorie visée à l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, et n'est pas réaffecté.

Le membre du personnel rétrogradé par mesure disciplinaire à la désignation temporaire ne peut prétendre à une nouvelle nomination à titre définitif que lorsque deux années scolaires complètes se sont écoulées après la décision.

§ 6. La rétrogradation prend cours au début de l'année scolaire suivant la décision. Le membre du personnel est rémunéré suivant l'échelle de traitement afférente à la fonction qui lui a été conférée par cette mesure disciplinaire.

L'Exécutif flamand détermine les suites ultérieures de cette sanction, notamment vis-à-vis des autres membres du personnel.

**Art. 66.** En cas de licenciement par mesure disciplinaire, le membre du personnel est éloigné définitivement de sa fonction après un préavis dont la durée est fixée suivant le nombre de jours ouvrables requis pour avoir droit aux indemnités d'assurance chômage et d'assurance maladie-invalidité obligatoires.

Pendant ce préavis, le membre du personnel est considéré comme désigné à titre temporaire, peut être chargé par le pouvoir organisateur d'une autre mission et peut être remplacé à raison du volume de sa charge initiale. Il jouit du traitement brut afférent à la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif.

Le membre du personnel peut renoncer en tout ou en partie à ce préavis.

#### Section 2. — La suspension préventive

**Art. 67.** L'Exécutif flamand précise les règles applicables à la suspension préventive. Cette suspension préventive n'est possible pendant l'instruction d'une action disciplinaire que si l'intérêt du service l'exige. La suspension préventive est une mesure conservatoire prononcée par le pouvoir organisateur et ne peut, sauf en cas de poursuite pénale pour les mêmes faits, excéder la durée d'un an. L'arrêté visé ci-dessus garantit les droits de la défense.

#### Section 3. — Le pouvoir disciplinaire

**Art. 68.** L'Exécutif flamand précise les règles applicables à l'exercice du pouvoir disciplinaire par le pouvoir organisateur. L'arrêté visé ci-dessus garantit les droits de la défense.

#### Section 4. — Les chambres de recours

**Art. 69. § 1<sup>er</sup>.** Les chambres de recours sont instituées à l'intention du personnel auquel le présent décret est applicable. Il y a des chambres de recours pour :

- 1° l'enseignement libre subventionné;
- 2° l'enseignement officiel subventionné;
- 3° les centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés;
- 4° les centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

A la demande d'un ou de plusieurs représentants d'organisations représentatives des pouvoirs organisateurs et des organisations syndicales représentatives, d'autres chambres de recours peuvent être instituées par l'Exécutif flamand à l'intention des établissements d'enseignement et des centres affiliés à ces organisations de coordination représentatives de pouvoirs organisateurs.

§ 2. Les chambres de recours statuent en dernière instance sur le recours introduit par un membre du personnel contre une mesure disciplinaire imposée par le pouvoir organisateur. Elles statuent également en toute matière pour laquelle la compétence leur a été accordée par ou en vertu du présent décret.

**Art. 70.** L'Exécutif flamand précise les règles applicables à la composition et à l'exercice du mandat des membres des chambres de recours, étant entendu :

- 1° que les chambres de recours seront présidées par une personne indépendante;
- 2° qu'il y aura parité entre les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- 3° que les chambres de recours délibéreront à la majorité ordinaire des voix;
- 4° que le président n'aura pas voix délibérative; cependant, en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante;

5° que lors du vote, il y aura toujours parité entre les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, sauf en deuxième séance, quand les représentants d'une des deux organisations syndicales se sont absentés lors de la première séance.

L'Exécutif flamand nomme le président et fixe le montant des indemnités auxquelles il a droit.

Art. 71. L'Exécutif flamand précise les règles applicables au secrétariat et aux frais de fonctionnement des chambres de recours.

#### Section 5. — La procédure de recours

Art. 72. L'Exécutif flamand détermine le mode de fonctionnement de la chambre de recours par le règlement de procédure, étant entendu que :

- 1° sous peine de nullité, le recours doit être introduit dans un délai de vingt jours civils suivant la notification par écrit de la sanction par le pouvoir organisateur;
- 2° le recours suspend la mesure disciplinaire;
- 3° pendant la procédure de recours la suspension préventive commencée peut être prolongée, également après l'expiration du délai visé à l'article 67;
- 4° pour la détermination des motifs de récusation du président et des membres, l'on se basera sur les dispositions de l'article 828 du Code judiciaire;
- 5° pendant la procédure les droits de la défense seront garantis.

#### Section 6. — Radiation des peines disciplinaires

Art. 73. § 1<sup>er</sup>. La radiation de la peine disciplinaire, excepté le licenciement, se fait après un délai dont la durée est fixée à :

- un an pour le blâme;
- trois ans pour la retenue sur le traitement;
- cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai prend cours à la date de la décision en matière disciplinaire.

§ 2. Sans préjudice de l'exécution de la peine disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire radiée, notamment pour les droits à une fonction de sélection ou de promotion. La peine disciplinaire radiée est supprimée dans le dossier du membre du personnel.

#### CHAPITRE X. — Droits des membres du personnel lors de la reprise d'établissements d'enseignement

Art. 74. § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel des établissements repris par les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné, qui sont en service au moment de la reprise, obtiennent à leur demande la qualité de membre du personnel de ce pouvoir organisateur.

§ 2. Les membres du personnel qui, lors de la reprise, exercent une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion pour laquelle ils jouissent d'un traitement, d'un traitement d'attente, d'une subvention-traitement ou d'une subvention-traitement d'attente octroyée par la Communauté flamande sont transférés selon le cas, en qualité de membre du personnel désigné à titre temporaire ou nommé à titre définitif.

#### CHAPITRE XI. — Dispositions abrogatoires, transitoires et finales

Art. 75. Sont abrogés :

- 1° l'article 12bis, § 1<sup>er</sup> et § 3, a), c), d) et e) de la loi du 29 mai 1959, modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, inséré par la loi du 11 juillet 1973 et modifié par le décret du 5 juillet 1989;
- 2° l'article 5, § 2 et § 3 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 sur les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux, inséré par l'arrêté royal n° 467 du 1<sup>er</sup> octobre 1966 et modifié par le décret du 5 juillet 1989;
- 3° l'arrêté royal du 13 février 1960 portant agrégation de la nomination définitive des membres du personnel des établissements officiels et libres subventionnés d'enseignement gardien, primaire, spécial, secondaire et supérieur de type court et de type long de plein exercice et des homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe, modifié par les arrêtés royaux des 5 août 1975, 12 janvier 1976 et 8 janvier 1980 et par l'arrêté de l'Exécutif flamand du 28 février 1990, en ce qui concerne les membres du personnel visés à l'article 4;
- 4° l'arrêté royal du 28 janvier 1971 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 11 juillet 1969 relative à la pension de certains membres du personnel de l'enseignement de l'Etat et de l'enseignement subventionné, modifié par les arrêtés royaux des 5 août 1975 et 12 janvier 1976 et par arrêté de l'Exécutif flamand du 28 février 1990;
- 5° l'arrêté royal du 22 février 1971 pris en exécution de la loi du 26 mars 1969 relative à la pension des membres du personnel directeur et enseignant ainsi que des surveillants-éducateurs des établissements libres d'enseignement technique;
- 6° l'arrêté royal du 24 mars 1971 pris en exécution de l'article 3 de la loi du 11 juillet 1969 relative à la pension de certains membres du personnel de l'enseignement de l'Etat et de l'enseignement subventionné;
- 7° l'arrêté royal du 31 août 1971 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 11 juillet 1969 relative à la pension de certains membres du personnel de l'enseignement de l'Etat et de l'enseignement subventionné;
- 8° l'article 30, § 2, des lois sur l'enseignement primaire coordonnées le 20 août 1957 et modifié par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1964.

Art. 76. § 1<sup>er</sup>. Par mesure transitoire :

- 1° les membres du personnel subventionnés nommés à titre définitif et y assimilés avant la date d'entrée en vigueur du présent décret et, là où l'agrégation existe, les membres du personnel subventionnés nommés à titre définitif et agréés sont censés être nommés à titre définitif au sens du présent décret;
- 2° les membres du personnel subventionnés pour lesquels l'agrégation de la nomination a été demandée avant la date d'entrée en vigueur du présent décret sont censés être définitivement agréés et, par conséquent, nommés à titre définitif au sens du présent décret, à condition qu'ils satisfaisaient aux conditions d'agrégation de leur nomination et que l'emploi dans lequel ils ont été nommés ne pouvait plus, sur la base de la réglementation en vigueur, être conféré par réaffectation ou remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans l'enseignement subventionné;

3° les membres du personnel subventionnés qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent décret occupaient à titre temporaire un emploi vacant dans une fonction de recrutement, peuvent être nommés à titre définitif dans cette fonction, au plus tard au 1<sup>er</sup> juin suivant la date d'entrée en vigueur du présent décret, s'ils satisfont, à la date de la nomination, aux conditions de l'article 31, § 1<sup>er</sup>, à l'exception du 2<sup>o</sup>, et ont occupé, en outre, un emploi subventionné pendant 720 jours. Cette nomination n'est possible que dans un emploi qui, sur la base de la réglementation en la matière, ne pouvait plus être conféré par réaffectation ou remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans l'enseignement subventionné ou dans les centres;

4° les membres du personnel subventionnés qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupaient temporairement un emploi vacant dans une fonction de sélection, peuvent être nommés à titre définitif dans cette fonction, s'ils satisfont à la condition prévue par l'article 40, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

Cette nomination n'est possible que dans un emploi qui, sur la base de la réglementation en la matière, ne peut pas être conféré par réaffectation ou remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans l'enseignement subventionné ou dans un centre.

En attendant une nomination comme prévu à l'alinéa précédent, ces membres du personnel peuvent continuer à exercer la fonction qu'ils exerçaient à titre temporaire;

5° les membres du personnel subventionnés, qui avant la date d'entrée en vigueur du présent décret occupaient temporairement un emploi vacant dans une fonction de promotion, peuvent être nommés à titre définitif dans cette fonction s'ils satisfont aux conditions prévues par l'article 40, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

Cette nomination n'est possible que dans un emploi qui, sur la base de la réglementation en la matière, ne peut pas être conféré par réaffectation ou remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans l'enseignement subventionné ou dans un centre.

En attendant une nomination comme prévu à l'alinéa précédent, ces membres du personnel peuvent continuer à exercer la fonction qu'ils exerçaient à titre temporaire.

§ 2. Les dispositions du § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> ne sont pas applicables aux membres du personnel qui occupent un emploi qui, soit fait partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou de toute autre subdivision qui, par suite de l'application des mesures de rationalisation, est progressivement supprimée, soit ne peut être subventionnée que pour une durée limitée.

§ 3. Les membres du personnel pour lesquels, lors de l'entrée en vigueur du présent décret, des subventions-traitements sont payées, mais qui n'entrent pas en ligne de compte pour l'application des dispositions du § 1<sup>er</sup>, sont considérés comme temporaires au sens du présent décret, étant entendu que les services rendus après le 1<sup>er</sup> septembre 1985 entrent également en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté visée aux articles 6, 7, 23, 31, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, et 35, § 2.

**Art. 77.** Pour l'application des articles 6, 7, 23, 31, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 35, § 2, et de l'article 40, § 4, les services rendus par des membres du personnel qui satisfont aux conditions posées par le présent décret dans une des catégories visées à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, a), avant l'entrée en vigueur du présent décret dans un emploi non subventionné, sont également pris en considération pour autant que ces services aient été rendus après le 1<sup>er</sup> septembre 1985.

**Art. 78.** Sans préjudice — en ce qui concerne les membres du personnel de l'enseignement supérieur de type court — de l'application de l'article 17, § 4, deuxième, troisième et quatrième alinéas de la loi précitée du 7 juillet 1970, les titres de capacité qui, jusqu'à l'entrée en vigueur du présent décret par ou en vertu de la loi et du décret, étaient considérés comme requis, jugés suffisants ou équivalents, sont considérés comme titres de capacité visés au présent décret.

Pour avoir droit à la priorité, visée à l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, le membre du personnel doit être porteur du titre de capacité requis pour la fonction correspondante, tel qu'il est prévu par ou en vertu d'une loi ou d'un décret.

Pour une fonction de professeur de cours techniques et de pratique professionnelle dans les établissements d'enseignement secondaire professionnel complémentaire et dans les établissements d'enseignement de promotion sociale, peut également, mais en deuxième ordre, faire valoir ses droits à la priorité, visée à l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, le membre du personnel qui est porteur d'un titre de capacité jugé suffisant, à l'exception du groupe B et à condition que la priorité se rapporte à une spécialité que le membre du personnel a enseignée pendant au moins 240 jours, couvrant une période de deux années scolaires au moins.

Pour les mêmes fonctions, le membre du personnel qui est en possession d'un titre de capacité jugé suffisant du groupe B, a droit à la priorité visée à l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, à condition qu'elle se rapporte à une spécialité qu'il a enseignée pendant au moins 480 jours, couvrant une période d'au moins trois années scolaires.

Cependant, pour avoir droit à une nomination à titre définitif dans une fonction de recrutement, le membre du personnel doit être en possession d'un titre de capacité jugé suffisant qui, sans autre formalité, donne droit au subventionnement.

Pour avoir droit à une nomination à titre définitif dans une fonction de recrutement le porteur d'un titre jugé suffisant du groupe B doit avoir exercé l'emploi qu'il occupait, et pour lequel il possède ce titre, pendant cinq années scolaires consécutives.

§ 2. Pour l'application de la priorité visée à l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, et à l'article 35, § 2, aux membres du personnel de l'enseignement supérieur de type court et de l'enseignement artistique supérieur, les services ne sont pris en considération que pour autant qu'ils aient été rendus dans la fonction et, pour une fonction de professeur, pour le cours pour lequel la priorité a été invoquée. Les membres du personnel de l'enseignement supérieur de type court à qui, en application de l'article 17, § 4, 2, 3e et 4e alinéas de la loi du 7 juillet 1970, une dérogation aux titres requis, limitée dans le temps, a été accordée, n'ont pas droit à la priorité visée à l'article 23, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, et à l'article 35, § 2.

**Art. 79.** Par dérogation à l'article 32 et en attendant l'exécution de l'article 12bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959 et de l'article 10 de la loi du 7 juillet 1970, un membre du personnel n'est nommé à titre définitif dans l'enseignement supérieur de type court et dans l'enseignement artistique supérieur que dans la fonction et, dans une fonction de professeur, pour le cours dans lequel il exerçait sa charge au moment de la nomination à titre définitif.

**Art. 80.** Par dérogation à l'article 5, 8<sup>o</sup>, et en attendant que pour l'enseignement normal et pour l'enseignement normal moyen technique l'article 10, section 2, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur soit mis à exécution, les fonctions de sélection du personnel enseignant dans ces secteurs d'enseignement sont classées comme fonctions de recrutement pour l'application du présent décret.

**Art. 81.** Au moment où, en exécution de l'article 16, § 2, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, les établissements d'enseignement de l'enseignement artistique supérieur sont classés dans l'enseignement supérieur de type long et au moment où entre en vigueur le statut des membres du personnel de ces établissements, le titre II ne sera plus applicable à ces établissements d'enseignement et à leurs membres du personnel.

**Art. 82.** En attendant que soit promulgué un statut pour les membres du personnel des établissements d'enseignement supérieur de type long, les dispositions du titre II sont applicables aux membres du personnel administratif de ces établissements d'enseignement.

**Art. 83.** L'article 9 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement est modifié comme suit :

1° au deuxième alinéa les mots « nommés par le pouvoir organisateur sur proposition des chefs des cultes intéressés » sont supprimés;

2° au troisième alinéa les mots « soit par une personne agréée par le pouvoir organisateur » sont remplacés par les mots « soit par une autre personne ».

**Art. 84.** Dans la même loi l'article 28, § 1<sup>er</sup>, 5°, est abrogé.

### TITRE III. — Autres dispositions

**Art. 85. § 1<sup>er</sup>.** L'article 51 des lois sur l'enseignement primaire, coordonnées par la loi du 20 août 1957, abrogé par la loi du 14 juillet 1975, est repris dans la rédaction suivante :

« Article 51. Tous les cours et activités dans l'enseignement maternel, primaire et fondamental, organisés ou subventionnés par la Communauté flamande, y compris les cours de religion, de morale non confessionnelle, de philosophie culturelle et d'éducation physique sont des « cours généraux ».

§ 2. Les articles 24, 25 et 26 des mêmes lois coordonnées, telles que modifiées, sont abrogés.

§ 3. L'article 27 des mêmes lois coordonnées est remplacé par la disposition suivante :

« Les délibérations du conseil communal supprimant une école primaire ou fondamentale communale, une implantation d'une école communale comportant un enseignement primaire ou fondamental, le niveau d'enseignement primaire d'une école communale fondamentale ou le niveau d'enseignement primaire d'une implantation comportant un enseignement fondamental d'une école communale, doivent être motivées. »

§ 4. Les modifications suivantes sont apportées à l'article 28 des mêmes lois coordonnées :

1° le cinquième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant : « Les délibérations du conseil communal supprimant une école maternelle communale, une implantation d'une école communale comportant un enseignement maternel, le niveau d'enseignement maternel d'une école fondamentale communale ou le niveau d'enseignement maternel d'une implantation d'enseignement fondamental d'une école communale, doivent être motivées. »;

2° le sixième alinéa est abrogé.

**Art. 86.** A l'article 10, § 4, dernier tiret, de l'arrêté royal du 30 juillet 1975 relatif aux titres jugés suffisants dans les établissements subventionnés d'enseignement secondaire technique et d'enseignement secondaire professionnel de plein exercice et de promotion sociale les mots « — du porteur TB + CAP/E ; du porteur du même titre de base complété par le certificat d'aptitude pédagogique dans l'enseignement de l'Etat » sont remplacés par les mots « — du porteur TB + CAP/E ; du porteur du même titre de base, complété par le certificat d'aptitude pédagogique dans l'enseignement de l'Etat, quelle que soit la spécialité de ce titre de capacité ».

**Art. 87.** Dans l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, modifié par les lois des 14 juillet 1975 et 20 février 1978 et par le décret du 5 juillet 1989, le mot « anglicane » est inséré entre les mots « israélite » et « islamique ».

**Art. 88.** Les dispositions des rubriques A et B, point 4, de la circulaire du 11 septembre 1978, réf. III /GP/ RD/WW/VDH relative aux prestations du personnel enseignant, auxiliaire d'éducation et paramédical des établissements d'enseignement spécial, telles qu'elles sont modifiées par la circulaire du 2 février 1984 relative au même sujet, sont sanctionnées. Les dispositions des chapitres I, II et IV de la circulaire du 10 juillet 1985, réf. B4/42/S 27 (1) relative aux prestations du personnel, du conseil de classe et de la direction de classe et au recyclage dans l'enseignement spécial, sont sanctionnées jusqu'au 31 août 1990 inclusivement, sauf :

— les dispositions des rubriques 4.1.1. et 4.1.2. et 4.2.2.3.1., lit. C, qui sont sanctionnées jusqu'au 31 août 1986;

— les dispositions des rubriques 3.2. et 4.2.2.3. qui sont sanctionnées jusqu'au 31 août 1989.

L'Exécutif flamand peut abroger ces dispositions en tout ou en partie.

**Art. 89.** Les modifications suivantes sont apportées à l'article 199 du décret du 31 juillet 1990 relatif à l'enseignement-II :

1° au 1<sup>er</sup> alinéa les mots « et... en dehors des normes » sont remplacés par les mots « ou... en dehors des normes »;

2° le deuxième alinéa est remplacé par la disposition suivante :

« Dans l'enseignement communautaire les membres du personnel nommés ainsi contrairement à la loi sont démissionnaires d'office. Dans l'enseignement subventionné cette nomination n'est pas opposable à l'instance payante. En outre, dans l'enseignement officiel subventionné le membre du personnel nommé à titre définitif d'une façon irrégulière est censé être nommé à titre personnel dans une fonction supprimée à partir du moment où le pouvoir organisateur est informé par l'instance compétente du fait que la nomination ne satisfait pas aux conditions. Les dispositions prévues par l'article 31, § 5, du décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux s'appliquent également à ce membre du personnel. ».

**Art. 90.** Le présent décret entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception de :

— l'article 85 qui produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1990;

— l'article 86 qui produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1971.

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

Bruxelles, le 27 mars 1991.

Le Président de l'Exécutif flamand,

G. GEENS

Le Ministre communautaire de l'Enseignement,

D. COENS