

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

**COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP**

**MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE**

F. 2002 — 983

[S - C - 2002/29130]

**31 JANVIER 2002. — Décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidié  
des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés (1)**

Le Conseil de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

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

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent statut s'applique :

1° aux membres du personnel technique subsidié temporaire et définitif des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés par la Communauté française, à l'exclusion des membres de ce personnel qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française, sauf pour ce qui est mentionné aux articles 33, § 2, et 43, § 2;

2° aux pouvoirs organisateurs de ces centres.

Pour l'application du présent décret :

1° par « centre » ou « centre psycho-médico-social », il y a lieu d'entendre les centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés desservant des établissements d'enseignement appartenant à l'enseignement maternel, primaire et secondaire de plein exercice et à l'enseignement spécial et les centres psycho-médico-sociaux desservant des établissements d'enseignement spécial;

2° par « centre confessionnel », il y a lieu d'entendre un centre dont le projet est basé sur une religion déterminée à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et approuvé par l'autorité compétente du culte concerné, et par « centre non confessionnel », il y a lieu d'entendre un centre qui opte pour ce choix ou un centre qui ne satisfait pas aux conditions pour être un centre confessionnel;

3° par « centres du même caractère », il y a lieu d'entendre un ensemble de centres confessionnels d'une même religion ou un ensemble de centres non confessionnels, distingués à leur demande selon la philosophie dont ils se réclament ou regroupés dans le cas contraire;

4° par « emploi vacant », il y a lieu d'entendre l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel engagé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté française et pour lequel une subvention-traitement a été accordée;

5° les notions de « fonction principale » et de « fonction accessoire » sont définies par référence à l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilés du Ministère de l'Instruction publique;

6° par « règles complémentaires de la commission paritaire compétente », il y a lieu d'entendre les règles qui sont fixées en complément du présent décret par les commissions paritaires visées à l'article 111, § 1<sup>er</sup>;

7° les délais se calculent comme suit :

a) le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;

b) le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable;

8° l'exercice débute le 1<sup>er</sup> septembre d'une année et se termine le 31 août de l'année suivante.

L'emploi dans le présent décret des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épïcène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

**Art. 2.** Lorsque les membres du personnel technique sont engagés en vue de l'exécution de tâches de délégation, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel technique. La preuve contraire n'est pas admise.

**Art. 3.** En cas de dommage causé par le membre du personnel technique au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel technique ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Le membre du personnel technique n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

**Art. 4.** Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les Chambres de recours.

**Art. 5.** Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

**Art. 6.** Les fonctions du personnel technique sont classées comme suit :

1° Fonctions de recrutement :

- a) conseiller psycho-pédagogique;
- b) auxiliaire social;
- c) auxiliaire paramédical;
- d) auxiliaire psycho-pédagogique.

2° Fonction de promotion :

- a) directeur.

**Art. 7.** Le pouvoir organisateur fixe l'ordre de succession des fonctions au sein du (des) centre(s) qu'il organise, compte tenu des dispositions des articles 3 et 4 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux, après avoir recueilli l'avis des organes de démocratie sociale.

Par « organes de démocratie sociale », il y a lieu d'entendre la délégation syndicale ou, à défaut, des membres du personnel technique du centre, à l'exception des membres du personnel technique temporaires non engagés pour toute la durée de l'exercice.

L'avis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est rendu dans les vingt jours.

La succession des fonctions est fixée pour une période de trois exercices. Elle est reconduite pour une même période, sauf si une nouvelle succession des fonctions déterminée selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> est notifiée au Gouvernement, par lettre recommandée à la poste, avant le 1<sup>er</sup> septembre du dernier exercice de la période en cours.

La fixation de la succession des fonctions ainsi que toute modification de celle-ci sont notifiées, pour agrément, au Gouvernement. La notification est accompagnée de l'avis rendu par les organes de démocratie sociale.

**Art. 8.** Les membres du personnel technique sont engagés à titre temporaire et engagés à titre définitif par le pouvoir organisateur et affectés par lui à un centre.

#### CHAPITRE II. — *Des devoirs et incompatibilités*

##### *Section 1<sup>re</sup>. — Des devoirs du pouvoir organisateur*

**Art. 9.** Le pouvoir organisateur a l'obligation :

1° de faire travailler le membre du personnel technique dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du membre du personnel technique, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des membres du personnel technique, et en particulier des nouveaux membres du personnel technique;

5° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant aux membres du personnel technique dont il a au préalable autorisé l'usage. Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

**Art. 10.** A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel technique apte à travailler au moment de se rendre au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu de travail pourvu que ce retard ou cette absence soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

**Art. 11.** Dans le respect de la réglementation en vigueur, les membres du personnel technique ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

##### *Section 2. — Des devoirs des membres du personnel technique*

**Art. 12.** Les membres du personnel technique exercent leurs missions dans l'intérêt des personnes qui les consultent.

Sans préjudice de l'alinéa 1<sup>er</sup>, ils ont le souci constant de l'intérêt du centre et de l'enseignement libre.

**Art. 13.** Les membres du personnel technique accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement.

Ils exécutent ponctuellement les ordres de services et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

**Art. 14.** Les membres du personnel technique sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel des écoles, les élèves et les parents des élèves.

Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du centre.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

**Art. 15.** Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel technique ne peuvent exposer les personnes qui les consultent à des actes de propagande politique ou de publicité commerciale.

**Art. 16.** Ils sont tenus au secret professionnel.

**Art. 17.** Ils fournissent, dans les limites fixées par la réglementation, les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le contrat d'engagement et par le règlement de travail, les prestations nécessaires à la bonne marche des centres.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.

**Art. 18.** Ils ne peuvent solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

**Art. 19.** Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

**Art. 20.** Ils ne peuvent user de leur mission au centre à des fins de pratique professionnelle privée.

#### *Section 3. — Des incompatibilités*

**Art. 21.** Est incompatible avec la qualité de membre du personnel technique d'un centre psycho-médico-social libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur auprès duquel le membre du personnel technique exerce ses fonctions ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont indiquées dans tout acte d'engagement à titre temporaire ou à titre définitif.

**Art. 22.** Le pouvoir organisateur constate les incompatibilités visées à l'article 21. Il en informe par lettre recommandée le membre du personnel technique concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité.

**Art. 23.** En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 21, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique peut demander l'avis de la commission paritaire compétente dans les huit jours de la notification visée à l'article 22.

La commission paritaire rend son avis dans les vingt jours.

Le membre du personnel peut, sauf en cas de faute grave, se prémunir contre tout risque de voir mettre un terme à son contrat en établissant qu'il n'exerce plus l'occupation qu'il lui est fait grief d'avoir eue.

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification visée à l'article 22 a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel technique, sauf s'il introduit un recours devant le tribunal du travail dans le mois à dater de la notification.

Le membre du personnel qui introduit un recours reste en activité de service.

#### *Section 4. — Protection de la vie privée*

**Art. 24.** Le pouvoir organisateur ne peut porter atteinte à la protection de la vie privée des membres du personnel technique.

### *CHAPITRE III. — Du recrutement*

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

**Art. 25.** Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par des membres du personnel technique engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

**Art. 26.** Lors de son premier engagement, le membre du personnel technique prête serment entre les mains du pouvoir organisateur ou de son délégué.

Le serment visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Acte en est donné au membre du personnel technique.

#### *Section 2. — Engagement à titre temporaire et personnel technique temporaire*

**Art. 27.** Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

1° être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6° remettre, lors de la première entrée en fonction, un certificat médical, daté de moins de six mois, attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;

7° être en règle avec les dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8° ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

Le pouvoir organisateur ne peut engager un membre du personnel technique temporaire qu'après avoir respecté les dispositions visées au chapitre 6.

**Art. 28.** Les titres requis pour les fonctions de recrutement mentionnées ci-dessous sont fixés comme suit :

1° Conseiller psycho-pédagogique : le diplôme de licencié en sciences psychologiques;

2° Auxiliaire social :

a) le diplôme d'auxiliaire social(e) ou d'assistant(e) social(e), délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 28 février 1952 organique de l'enseignement du service social;

b) le diplôme d'auxiliaire social(e) ou d'assistant(e) social(e), délivré conformément aux dispositions du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles.

3° Auxiliaire paramédical :

Les diplômes d'accoucheuse, d'infirmier-gradué hospitalier, d'infirmier gradué psychiatrique, d'infirmier gradué de pédiatrie et d'infirmier gradué social, délivrés conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 17 août 1957 portant fixation des conditions de collation du diplôme d'accoucheuse, d'infirmier ou d'infirmière modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960.

Sont également réputés être en possession du titre requis les candidats qui, conformément à l'article 25 de l'arrêté royal précité du 17 août 1957, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960 sont autorisés à porter le titre d'infirmier-gradué hospitalier.

Les diplômes d'accoucheuse et d'infirmier(ère) gradué(e) délivrés conformément aux dispositions du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles et l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21 avril 1994 portant fixation des conditions de collation des diplômes d'accoucheuse et d'infirmier(ère) gradué(e).

4° Auxiliaire psycho-pédagogique :

a) le certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller ou d'assistant en orientation professionnelle, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 22 octobre 1936;

b) le diplôme d'assistant en psychologie, délivré par un établissement organisé, subventionné ou agréé par la Communauté française.

**Art. 29.** Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel. Cette convention indique :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel technique;

3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4° le centre dans lequel il est affecté;

5° si l'emploi est vacant ou non et, dans ce dernier cas, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire.

6° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 13 et les incompatibilités visées à l'article 21;

7° la date d'entrée en service;

8° la date à laquelle l'engagement prend fin. Cette date correspond, au plus tard, à la fin de l'exercice en cours.

En l'absence d'écrit, le membre du personnel technique temporaire est réputé être engagé dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il occupe effectivement.

A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel technique temporaire une attestation

mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec les dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le taux d'occupation de l'emploi. Il délivre également au membre du personnel technique tous les documents sociaux.

**Art. 30.** § 1<sup>er</sup>. Pour tout engagement en qualité de membre du personnel technique temporaire dans une fonction pour laquelle il possède le titre requis prévu à l'article 28, est prioritaire dans un pouvoir organisateur et entre dans le classement au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel technique qui peut faire valoir 360 jours de service effectivement accomplis dans une des fonctions visées à l'article 6 en fonction principale auprès de ce pouvoir organisateur, répartis sur deux exercices au moins et acquis au cours des cinq derniers exercices.

Les engagements sont effectués dans le respect du classement. Celui-ci est établi sur la base du nombre de jours d'ancienneté de service calculé conformément à l'article 48, § 1<sup>er</sup>.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, la priorité est accordée au membre du personnel technique qui compte l'ancienneté de fonction la plus élevée calculée conformément à l'article 48, § 2.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel technique le plus âgé.

En cas d'égalité d'âge, la priorité est accordée au membre du personnel technique dont l'année de délivrance du titre requis pour la fonction postulée est la plus ancienne.

§ 2. Tout membre du personnel engagé à titre définitif qui souhaite accéder à une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis conformément à l'article 28 et dans laquelle il compte au moins 180 jours d'ancienneté de fonction figurera, à sa demande, dans le classement des prioritaires.

§ 3. Après épuisement des éventuelles procédures de recours, les services auxquels il est mis fin par un licenciement ne sont pas pris en considération pour le calcul des 360 jours de services visés au § 1<sup>er</sup> auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin aux fonctions, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel technique licencié.

§ 4. La priorité visée au § 1<sup>er</sup> est valable pour tous les emplois qui sont vacants ainsi que pour des emplois qui ne sont pas vacants et dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période ininterrompue d'au moins huit semaines.

§ 5. Les candidats visés au § 1<sup>er</sup>, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

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

§ 7. L'ancienneté visée au § 1<sup>er</sup> est calculée au dernier jour de l'exercice selon les modalités prévues à l'article 48.

§ 8. Sur simple demande des candidats et contre remboursement des frais d'envoi, l'administration compétente du Ministère de la Communauté française procure la liste des centres avec mention du pouvoir organisateur qui les organise, par province.

Dans les mêmes conditions, elle procure également la liste des centres situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, avec mention du pouvoir organisateur qui les organise.

§ 9. Le pouvoir organisateur communique durant la première quinzaine du mois de mai la liste des emplois vacants aux membres du personnel technique concernés, suivant les modalités fixées par les organes de démocratie sociale.

Une liste des emplois vacants est également communiquée trimestriellement par le pouvoir organisateur aux organes de démocratie sociale.

**Art. 31.** Le pouvoir organisateur communique, par lettre recommandée à la poste, au FOREm et à l'ORBEm selon le cas, dans un délai de quinze jours à dater de la vacance, la liste des emplois qui doivent être attribués conformément aux règles fixées à l'article 30 et qui ne peuvent pas être confiés à des membres du personnel technique bénéficiant de la priorité prévue à l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

Sur simple demande d'un candidat intéressé, le pouvoir organisateur donne connaissance des attestations de services visées à l'article 29 des membres du personnel technique engagés en application de l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

**Art. 32.** A l'issue d'une période d'activité de six mois au moins d'un membre du personnel technique temporaire, le pouvoir organisateur ou son délégué établit un rapport motivé sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche, dont le modèle est fixé par la commission paritaire centrale compétente.

Le rapport est soumis au membre du personnel technique temporaire qu'il concerne.

Si le membre du personnel estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant.

**Art. 33.** § 1<sup>er</sup>. Nul ne peut être engagé en qualité de temporaire prioritaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit les conditions suivantes :

1° être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6° remettre lors de l'entrée en fonction, un certificat médical, de six mois de date au maximum, attestant qu'il se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des personnes qui le consultent et des autres membres du personnel;

7° être en règle avec les dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8° ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

9° être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 30, § 1<sup>er</sup>;



10° ne pas avoir fait l'objet, dans la fonction considérée, d'un rapport défavorable tel que visé à l'article 32 et portant sur une période d'engagement à titre temporaire ininterrompue de trois mois au moins au cours d'un exercice; Le membre du personnel technique est réputé satisfait à la condition énoncée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 10°, aussi longtemps qu'un rapport défavorable portant sur une période d'engagement à titre temporaire ininterrompue de trois mois au moins au cours d'un exercice n'est pas rédigé à son sujet par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire qu'il concerne. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel technique refuse de viser le rapport. Si le membre du personnel technique estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant et, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, il a le droit d'introduire un recours devant la Chambre de recours.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de deux mois à partir de la date de réception du recours.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

§ 2. Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le paragraphe 1<sup>er</sup> est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie.

**Art. 34.** § 1<sup>er</sup>. Moyennant un préavis de quinze jours, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel technique temporaire non prioritaire peut être licencié par le pouvoir organisateur auprès duquel il exerce ses fonctions. Ce licenciement est motivé, sous peine de nullité.

Préalablement à la notification de tout licenciement, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel technique est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

Le membre du personnel technique temporaire, mis en préavis, peut dans les dix jours de la notification du préavis, introduire un recours contre la décision de licenciement auprès de la Chambre de recours.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La Chambre de recours transmet son avis au pouvoir organisateur dans un délai de maximum quarante-cinq jours à partir de la date de réception du recours.

La décision est prise par le pouvoir organisateur dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Le membre du personnel est entendu par la Chambre de recours. Il peut se faire assister par un avocat, un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 2. Si le membre du personnel technique temporaire est prioritaire au sens de l'article 30, § 1<sup>er</sup>, la même procédure que celle prévue au § 1<sup>er</sup> est appliquée, mais dans ce cas le licenciement est effectué moyennant un préavis de trois mois.

**Art. 35.** La décision de licencier est notifiée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique.

A peine de nullité, la notification est faite soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste portant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit son expédition.

A peine de nullité, la notification doit mentionner la date à partir de laquelle le préavis débute et la durée de celui-ci.

En cas de licenciement, le membre du personnel technique engagé à titre temporaire perd la priorité acquise auprès du pouvoir organisateur concerné. Il la recouvre néanmoins s'il est engagé à nouveau par ce pouvoir organisateur.

**Art. 36.** Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel technique temporaire, sans préavis, pour faute grave.

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

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

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

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés. Il est notifié au membre du personnel technique, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lors de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

**Art. 37.** Un membre du personnel technique engagé à titre temporaire peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant un préavis de huit jours.

L'acte par lequel le membre du personnel technique met unilatéralement fin au contrat doit, à peine de nullité, être notifié au pouvoir organisateur soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste portant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit son expédition, soit par la remise d'un écrit au pouvoir organisateur. Dans cette dernière hypothèse, la signature du pouvoir organisateur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification.

A peine de nullité, la notification doit mentionner la date à partir de laquelle le préavis débute et la durée de celui-ci.

**Art. 38.** Si le contrat prend fin par consentement mutuel des parties, celui-ci est constaté par un écrit qui mentionne la date à laquelle les parties ont marqué leur consentement.

### Section 3. — Engagement à titre définitif

**Art. 39.** Le pouvoir organisateur procède à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement sauf :

1° s'il est tenu, en vertu des dispositions visées au chapitre 6, d'engager dans cet emploi un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° s'il a déjà attribué l'emploi par voie de mutation ou de changement d'affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 40.

**Art. 40.** § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accepter la mutation d'un membre du personnel technique d'un autre pouvoir organisateur, si aucun des membres de son personnel technique n'est prioritaire. Le membre du personnel technique concerné doit en faire la demande et obtenir l'accord de son pouvoir organisateur.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de recrutement s'il n'est engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur doit engager à titre définitif le membre du personnel technique au moment où s'opère la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel technique muté doit démissionner dans le pouvoir organisateur qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation.

Le passage d'un pouvoir organisateur à un autre doit s'effectuer sans interruption.

Les modalités des mutations sont, pour le surplus, fixées par les organes de démocratie sociale.

§ 2. Le pouvoir organisateur peut accorder un changement d'affectation à l'un des membres de son personnel technique.

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

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

Les modalités des changements d'affectation sont, pour le surplus, fixées par les organes de démocratie sociale.

**Art. 41.** Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant dans une fonction de recrutement à conférer peut engager à titre définitif dans cet emploi un membre du personnel technique engagé à titre définitif dans une fonction de promotion qui le demande si aucun des membres de son personnel n'est prioritaire au sens de l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

L'engagement peut avoir lieu quelle qu'en soit la date. Il ne peut être accordé que pour autant que le membre du personnel technique remplisse toutes les conditions prévues à l'article 43, à l'exception des 8<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup>.

**Art. 42.** Le membre du personnel technique non visé à l'article 41 qui, dans le respect des règles du présent décret, se voit attribuer un emploi vacant pour lequel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif auprès du même pouvoir organisateur, est, s'il en fait la demande, immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi, quelle qu'en soit la date.

**Art. 43.** § 1<sup>er</sup>. Nul ne peut être engagé titre définitif s'il ne remplit pas les conditions suivantes :

1° être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° satisfaire aux lois sur la milice;

5° être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6° posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour l'admission au stage des membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française;

7° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8° être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 30, § 1<sup>er</sup>, au cours de l'exercice au cours duquel le membre du personnel technique pose sa candidature à l'engagement à titre définitif et au cours de l'exercice suivant;

9° compter, au 31 août de l'exercice au cours duquel le membre du personnel technique pose sa candidature à l'engagement à titre définitif, 600 jours d'ancienneté de service dont 240 jours dans la fonction considérée, prestés auprès du même pouvoir organisateur ou, dans l'hypothèse visée à l'article 47, auprès d'un autre pouvoir organisateur du même réseau. Les 600 jours d'ancienneté acquis au service du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins;

10° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats;

11° ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

12° ne pas faire l'objet dans la fonction considérée, durant l'exercice précédent celui au cours duquel a lieu l'engagement à titre définitif, d'un rapport défavorable tel que visé à l'article 31 et portant sur une période d'engagement à titre temporaire ininterrompue de six mois au moins.

Les conditions énoncées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° à 7° et 11° doivent être remplies au moment de l'engagement à titre définitif.

Le candidat à un engagement à titre définitif est réputé satisfaire à la condition énoncée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 12°, aussi longtemps qu'un rapport défavorable n'est pas rédigé à son sujet par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire qu'il concerne. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel technique refuse de viser le rapport.

Si le membre du personnel technique estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant et, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, il a le droit d'introduire un recours devant la Chambre de recours.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de deux mois à partir de la date de réception du recours.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

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

§ 2. Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le paragraphe 1<sup>er</sup> est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie.

**Art. 44.** Chaque année, dans le courant du mois de mai, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif.

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

L'avis qui indique le classement des temporaires, la fonction à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est communiqué à tous les membres du personnel technique temporaires du pouvoir organisateur qui figurent au classement des prioritaires au sens de l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

Les emplois vacants au 15 avril sont globalisés dans chaque fonction pour l'ensemble des centres d'un même pouvoir organisateur. Sont conférés à titre définitif ceux qui demeurent vacants dans chacune des fonctions au 1<sup>er</sup> octobre suivant dans l'ensemble des centres d'un même pouvoir organisateur, à concurrence du nombre maximum d'emplois qui ont fait l'objet d'un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif au mois de mai précédent.

Les engagements à titre définitif opèrent leurs effets au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, uniquement dans les emplois visés à l'alinéa 2 qui étaient encore vacants au 1<sup>er</sup> octobre de l'exercice en cours.

L'obligation d'engager à titre définitif ne s'impose au pouvoir organisateur que si le membre du personnel technique a fait acte de candidature et remplit les conditions prévues au présent décret.

Un membre du personnel technique réaffecté dans un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité par défaut d'emploi et dont la réaffectation est reconduite pour la troisième année consécutive peut poser sa candidature à l'engagement à titre définitif dans l'emploi qui lui a été attribué dans cet autre pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que le membre du personnel technique temporaire prioritaire au sein de ce pouvoir organisateur.

L'ordre dans lequel le pouvoir organisateur procède aux engagements à titre définitif est déterminé par l'ancienneté de service des candidats calculée conformément à l'article 48, § 1<sup>er</sup>.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, la priorité est accordée au membre du personnel technique qui compte l'ancienneté de fonction la plus élevée calculée conformément à l'article 48, § 2.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel technique le plus âgé.



En cas d'égalité d'âge, la priorité est accordée au membre du personnel technique dont l'année de délivrance du titre requis pour la fonction postulée est la plus ancienne.

Le pouvoir organisateur communique annuellement la liste des emplois vacants aux membres du personnel technique concernés suivant les modalités fixées par les organes de démocratie sociale.

Une liste des emplois vacants est également communiquée trimestriellement par le pouvoir organisateur aux organes de démocratie sociale.

**Art. 45.** L'engagement à titre définitif, la mutation et le changement d'affectation ne sont pas permis dans un emploi d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Art. 46.** La personne qui pose sa candidature à l'engagement à titre définitif dans différents emplois introduit une candidature séparée pour chaque emploi.

Le membre du personnel technique engagé à titre définitif dans une fonction qui demande une affectation définitive au sein du même pouvoir organisateur dans un emploi vacant d'une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis doit répondre à l'appel à l'engagement à titre définitif dans cette fonction.

**Art. 47.** A défaut de candidats, membres de son personnel technique, qui satisfont aux conditions de l'article 43, un pouvoir organisateur peut engager, à sa demande, un membre du personnel technique d'un centre du même caractère qui satisfait aux conditions de l'article 43, à l'exception des 8<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup>.

**Art. 48.** § 1<sup>er</sup>. Pour le calcul de l'ancienneté de service visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans l'ensemble des fonctions admises aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel que prévu à l'article 28.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances légales et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle et les congés exceptionnels prévus par la réglementation en vigueur.

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

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

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

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

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

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté de fonction visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans une fonction admise aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel que prévu à l'article 28.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances légales et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle et les congés exceptionnels prévus par la réglementation en vigueur.

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

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

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

CHAPITRE IV. — *De la promotion*

**Art. 49.** L'engagement à titre définitif à une fonction de promotion de directeur ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

**Art. 50.** L'engagement à titre définitif à une fonction de directeur ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

**Art. 51.** Un pouvoir organisateur procède à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant de directeur sauf :

1° s'il est tenu, en vertu des dispositions visées au chapitre 6, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° s'il a déjà attribué l'emploi par mutation conformément aux dispositions prévues à l'article 52.

**Art. 52.** Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant de directeur à conférer peut accorder une mutation à l'un des membres de son personnel technique titulaire de la fonction de directeur qui le demande. La mutation ne peut s'opérer que dans les conditions fixées à l'article 40, § 2.

**Art. 53.** Les engagements à titre définitif ou mutations ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Art. 54.** Nul ne peut être engagé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur s'il ne répond, au moment de l'engagement, aux conditions suivantes :

1° avoir acquis à titre définitif une ancienneté de service de six ans au sein du pouvoir organisateur dans la fonction de conseiller psycho-pédagogique, calculée selon les modalités fixées à l'article 48, § 1<sup>er</sup>;

2° exercer une fonction à prestations complètes dans un centre relevant du pouvoir organisateur;

3° avoir suivi au préalable une formation spécifique sanctionnée par un certificat de fréquentation.

**Art. 55.** § 1<sup>er</sup>. La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 54 :

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

2° dans l'hypothèse visée à l'article 53; pendant cette période, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, la condition visée à l'article 54, 3°, n'est pas exigée. Les organes de démocratie sociale doivent fixer la procédure d'engagement.

**Art. 56.** La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 54, dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est engagé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

**Art. 57.** § 1<sup>er</sup>. A défaut de candidat remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion de directeur visées à l'article 54, le pouvoir organisateur peut confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique. Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 2. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel technique temporaire, porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> sera réputé remplir la condition exigée à l'article 54, 1°, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion de directeur.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 3. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir conférer temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif ou à titre temporaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel technique engagé à titre définitif relevant d'un autre pouvoir organisateur libre subventionné et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion de directeur en vertu du présent paragraphe est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 54, 3°, et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

**Art. 58.** Tout engagement temporaire dans un emploi de directeur est établi par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 29, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception du 8°.

Un engagement temporaire dans un emploi de directeur prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur ou par application de l'article 109. Toutefois, la fin de l'exercice est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de directeur.

Le pouvoir organisateur ne peut procéder à un engagement temporaire dans un emploi de directeur s'il est tenu, par les dispositions visées au chapitre 6, de conférer cet emploi à un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi.

#### CHAPITRE V. — *Des positions de service*

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

**Art. 59.** Le membre du personnel technique est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes :

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

##### *Section 2. — De l'activité de service*

**Art. 60.** Le membre du personnel technique est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

**Art. 61.** Le membre du personnel technique en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Il peut obtenir un congé du pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans un centre de la Communauté française est soumis, par le pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

##### *Section 3. — De la non-activité*

**Art. 62.** Le membre du personnel technique est dans la position de non-activité dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

##### *Section 4. — De la disponibilité*

**Art. 63.** A l'exception de la disponibilité par défaut d'emploi qui fait l'objet du chapitre 6 et de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service qui fait l'objet de l'article 64, le membre du personnel technique engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par son pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Toute mise en disponibilité pour laquelle une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement d'attente dans un centre organisé par la Communauté française doit être soumise, par le pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

**Art. 64.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel technique engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par son pouvoir organisateur. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel technique.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service prononcée au cours d'un exercice à l'encontre d'un membre du personnel technique soit prolongée jusqu'au terme de l'exercice en cours. La demande de dérogation est soumise, pour accord, au Gouvernement par le pouvoir organisateur.

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel technique perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un pouvoir organisateur ne peut placer un membre de son personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si les faits pour lesquels il envisage cette mesure peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel technique fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.

§ 2. Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de placer le membre du personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel technique est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

§ 3. La proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est notifiée au membre du personnel technique qui peut, dans les dix jours de la notification, introduire un recours auprès de la Chambre de recours compétente.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de maximum trois mois à dater de la réception du recours.

Dans un délai de huit jours à dater de la réception de l'avis de la Chambre de recours, le pouvoir organisateur notifie sa décision au requérant, la mise en disponibilité produisant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la notification.

§ 4. Si le membre du personnel technique n'a pas introduit de recours devant la Chambre de recours dans le délai prescrit au § 3, la proposition de mise en disponibilité notifiée au membre du personnel technique en application de ce même § 3 devient définitive et sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au § 3 mentionne la date à laquelle la mise en disponibilité prend effet en cas d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

§ 5. Le versement de la subvention-traitement d'attente est subordonné à l'approbation par le Gouvernement de la décision du pouvoir organisateur. Celui-ci soumet sa décision au Gouvernement qui se prononce dans un délai d'un mois.

Le Gouvernement notifie sa décision au pouvoir organisateur et au membre du personnel technique concerné.

#### CHAPITRE VI. — *De la mise en disponibilité par défaut d'emploi, de la réaffectation et du rappel provisoire à l'activité*

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

**Art. 65.** Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par :

1° mise en disponibilité : mesure résultant de la suppression totale d'un emploi. La fonction dans laquelle un emploi est supprimé est déterminée en fonction de l'ordre inverse de la succession des fonctions telle que fixée par le pouvoir organisateur conformément à l'article 6;

2° mesures préalables à la mise en disponibilité : les mesures prises par le pouvoir organisateur telles que précisées à l'article 69 et qui ont pour effet d'éviter une mise en disponibilité chez un membre du personnel technique engagé à titre définitif;

3° réaffectation : rappel en service d'un membre du personnel technique en disponibilité dans un emploi définitivement vacant ou non vacant de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif.

La réaffectation est interne quand elle a pour effet de rappeler en service un membre du personnel technique au sein de son propre pouvoir organisateur. Elle est externe quand elle a pour effet de rappeler le membre du personnel technique au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité. Elle peut être effectuée entre pouvoirs organisateurs ou par la commission de réaffectation.

Au sein du pouvoir organisateur d'origine, elle est définitive si elle consiste à retrouver au membre du personnel technique un emploi définitivement vacant de la fonction pour laquelle il bénéficie d'un engagement à titre définitif. Au sein d'un autre pouvoir organisateur, une réaffectation est toujours temporaire tant qu'il n'y a pas un nouvel engagement à titre définitif;

4° rappel provisoire à l'activité : rappel en service d'un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi dans d'autres conditions que celles qui prévalent à la réaffectation;

5° emploi vacant accessible à la réaffectation au sein du même pouvoir organisateur : tout emploi qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique engagé à titre définitif;

6° emploi vacant accessible à la réaffectation au sein d'un autre pouvoir organisateur : tout emploi qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique engagé à titre définitif ou par un membre du personnel technique temporaire prioritaire qui immunise son emploi conformément à l'article 77;

7° fonction : la fonction telle que visée à l'article 6.

**Art. 66.** Les anciennetés de service et de fonction visées au présent chapitre sont calculées conformément aux dispositions de l'article 48.

##### *Section 2. — Notification des mises en disponibilité et des emplois vacants*

**Art. 67.** § 1<sup>er</sup>. Tout pouvoir organisateur est tenu de notifier pour agrément au service compétent du Ministère de la Communauté française, en la motivant, toute décision par laquelle il place un membre de son personnel technique en disponibilité, pour toute fonction telle que spécifiée à l'article 6.

La notification doit être adressée au service compétent par pli recommandé dans les trente jours qui suivent la date à laquelle se produit la perte d'emploi.

Cette notification, qui signale le caractère du centre, doit être visée, pour information, par le membre du personnel technique intéressé qui y formule ses remarques et y mentionne des réserves, s'il échet.

Elle est accompagnée d'une demande du membre du personnel technique tendant à bénéficier d'une subvention-traitement d'attente.

§ 2. Le Gouvernement agréé les mises en disponibilité qui s'effectuent suivant les règles fixées au présent chapitre.

Aucune décision n'est agréée si elle est notifiée par le pouvoir organisateur après le délai prévu au § 1<sup>er</sup>.

Toutefois, le Gouvernement peut, dans des circonstances exceptionnelles et sur demande dûment motivée, déroger à ce délai.

Les mises en disponibilité visant des prestations qui se situent au-delà d'une fonction à prestations complètes ne sont pas agréées.

§ 3. Le membre du personnel technique est mis en disponibilité par défaut d'emploi au premier jour de l'exercice qui suit celui au cours duquel la perte d'emploi a été constatée ou à la date à laquelle il aurait repris ses fonctions s'il n'avait pas été remplacé dans son emploi en application de la réglementation en vigueur en matière de disponibilité.

§ 4. Sont susceptibles d'être agréées les mises en disponibilité qui découlent d'une diminution de la population scolaire des établissements d'enseignement desservis par le centre ou qui sont la conséquence d'une décision prise par le pouvoir organisateur concernant l'organisation du ou des centres qu'il organise, y compris la suppression d'un centre, pour autant que cette suppression soit justifiée par l'application d'une mesure de rationalisation ou autorisée par le Gouvernement.

**Art. 68.** Tout pouvoir organisateur est tenu de communiquer aux Commissions de réaffectation selon les modalités fixées par le Gouvernement :

1° la liste des membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° la liste des emplois occupés par les membres du personnel technique temporaire qui ne sont pas soustraits à la réaffectation au sens de l'article 77.

*Section 3. — Mesures préalables à la mise en disponibilité par défaut d'emploi*

**Art. 69.** Un pouvoir organisateur ne place un membre de son personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir, le cas échéant, parmi l'ensemble du personnel technique des centres qu'il organise sur le territoire de la même commune, et dans l'ordre indiqué :

1° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction à titre accessoire;

2° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction et qui ont atteint l'âge de 65 ans;

3° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction en qualité de temporaires non prioritaires;

4° mis fin aux prestations des membres du personnel technique mis en disponibilité par un autre pouvoir organisateur et qu'il a rappelés provisoirement à l'activité;

5° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qu'il a mis en disponibilité et qu'il a rappelés provisoirement à l'activité;

6° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction en qualité de temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement;

7° mis fin aux prestations des membres du personnel technique mis en disponibilité par un autre pouvoir organisateur et qu'il a réaffectés d'initiative ou par désignation d'office de la Commission de réaffectation.

*Section 4. — Mise en disponibilité par défaut d'emploi*

**Art. 70.** § 1<sup>er</sup>. Parmi les membres du personnel technique engagés à titre définitif qui exercent la fonction en cause, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, parmi les membres du personnel technique exerçant ladite fonction, celui qui possède l'ancienneté de service la moins élevée.

Dans tous les cas où il y a égalité d'ancienneté de service, c'est l'ancienneté de fonction qui est prise en considération. En cas d'égalité d'ancienneté de service et d'ancienneté de fonction, c'est le membre du personnel technique le plus jeune qui est mis en disponibilité.

§ 2. Pour l'application du présent article, les périodes de mise en disponibilité couvertes par une subvention-traitement d'attente ainsi que les services prestés à l'occasion d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité au sein d'un centre organisé par un autre pouvoir organisateur sont assimilés à des services subventionnés par la Communauté française rendus au sein du pouvoir organisateur d'origine.

*Section 5. — Réaffectation*

**Art. 71.** § 1<sup>er</sup>. La réaffectation définitive doit être effectuée en priorité avant la réaffectation temporaire au sein du pouvoir organisateur d'origine.

§ 2. La réaffectation temporaire s'effectue dans l'ordre suivant :

1° au sein du pouvoir organisateur, dans tout emploi non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'un engagement à titre définitif;

2° au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité, dans tout emploi vacant et ensuite non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'un engagement à titre définitif.

§ 3. La réaffectation définitive visée au § 1<sup>er</sup> doit s'effectuer d'abord dans tout centre que le pouvoir organisateur organise à une distance de 25 km au maximum du centre où le membre du personnel technique a été mis en disponibilité, ensuite dans tout centre situé au-delà de la limite des 25 km.

§ 4. Lorsqu'il a mis en disponibilité par défaut d'emploi plusieurs personnes dans la même fonction, le pouvoir organisateur doit, pour l'application des dispositions précisées à la présente section et en respectant les ordres de priorité fixés, réaffecter définitivement ou temporairement, selon le cas, celle qui a la plus grande ancienneté de service et, en cas d'égalité d'ancienneté de service celle qui a la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, la priorité revient au membre du personnel technique le plus âgé.

Cette obligation ne concerne toutefois que les fonctions de recrutement.

§ 5. Si les pouvoirs organisateurs disposent de plusieurs emplois dans une même fonction, ils sont tenus de confier par priorité les emplois vacants, et à défaut d'une telle possibilité, les emplois non vacants de la plus longue durée.

§ 6. La réaffectation doit être opérée par priorité sur le rappel provisoire à l'activité.



*Section 6. — Reconduction des réaffectations*

**Art. 72.** § 1<sup>er</sup>. Les réaffectations externes effectuées au cours d'un exercice par les pouvoirs organisateurs ou par les Commissions de réaffectation sont reconduites l'exercice suivant.

§ 2. La charge reconduite du membre du personnel technique réaffecté sera étendue d'office par le pouvoir organisateur dans tous les cas où l'accroissement des prestations est possible et jusqu'à concurrence du volume de la charge faisant l'objet d'une mise en disponibilité.

§ 3. Toute réaffectation est reconduite chaque année aussi longtemps que le membre du personnel technique n'a pas acquis 600 jours d'ancienneté au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté.

Ces 600 jours doivent être répartis sur trois exercices au moins.

§ 4. Il est mis fin à cette réaffectation :

1° en cas de retour du titulaire de l'emploi si la réaffectation est temporaire;

2° si le pouvoir organisateur est tenu de réaffecter entre-temps un membre de son personnel technique;

3° si le pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité dispose d'un emploi vacant de la même fonction et doit mettre fin à cette disponibilité;

4° si le membre du personnel néglige de faire acte de candidature à l'engagement à titre définitif dès qu'il remplit les conditions prévues à l'article 43.

L'ancienneté dont peut se prévaloir le membre du personnel technique à cette occasion est l'ancienneté acquise au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté;

5° si le membre du personnel technique ne souscrit ni ne respecte les obligations reprises à l'article 13.

Il peut également être mis fin à cette réaffectation sur décision de la Commission centrale de réaffectation saisie par le pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique.

*Section 7. — Rappel provisoire à l'activité*

**Art. 73.** § 1<sup>er</sup>. Tout pouvoir organisateur qui, à l'issue des opérations visées ci-dessus, n'a pu réaffecter les membres de son personnel technique en disponibilité doit :

1° s'il s'agit d'une fonction de recrutement, leur confier un emploi d'une fonction de même nature, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction, même si elle procure une rémunération inférieure;

2° s'il s'agit d'une fonction de promotion de directeur, leur confier un emploi d'une fonction de recrutement, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction.

§ 2. Lorsqu'il a mis en disponibilité plusieurs personnes dans une même fonction, le pouvoir organisateur doit, pour l'application des obligations précisées au § 1<sup>er</sup>, 1° et 2° ci-dessus et en respectant l'ordre de priorité fixé, rappeler en service celle qui a la plus grande ancienneté de service et, en cas d'égalité d'ancienneté de service, celle qui a la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité de l'ancienneté de service et de fonction, la priorité revient au membre du personnel technique le plus âgé.

§ 3. Le rappel provisoire à l'activité dans un emploi vacant ne peut avoir pour effet de délier le pouvoir organisateur de l'obligation d'annoncer cet emploi à l'engagement à titre définitif et d'y engager à titre définitif, s'il échet, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre de l'exercice suivant, le candidat réunissant l'ancienneté la plus élevée.

§ 4. Nonobstant le rappel provisoire à l'activité, le membre du personnel technique reste à la disposition du pouvoir organisateur pour être réaffecté dans la fonction à laquelle il est engagé à titre définitif.

**Art. 74.** Tout membre du personnel technique repris en service par un pouvoir organisateur après une mise en disponibilité par défaut d'emploi prononcée par un autre pouvoir organisateur conserve, jusqu'à son engagement à titre définitif par le pouvoir organisateur auprès duquel il est rappelé provisoirement en service, tous les droits découlant de son engagement à titre définitif auprès du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité.

*Section 8. — Droits et obligations des membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi*

**Art. 75.** § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi bénéficient, à leur demande, d'une subvention-traitement d'attente dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française mis en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Tout membre du personnel technique réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité retrouve la subvention-traitement d'activité correspondant aux prestations qu'il exerçait avant sa mise en disponibilité par défaut d'emploi, même en cas de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité partiels.

§ 3. Tout membre du personnel technique rappelé provisoirement à l'activité dans une fonction qui lui procure une rémunération supérieure à celle dont il bénéficiait auparavant obtient, en plus de la subvention-traitement visée au § 2, une allocation dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française.

§ 4. Le temps pendant lequel un membre du personnel technique est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité est suspensif du temps de disponibilité pour le calcul de la subvention-traitement d'attente visée au § 1<sup>er</sup>, même en cas de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité partiels.

Les vacances d'été sont comprises dans la période visée à l'alinéa let pour les membres du personnel technique réaffectés ou rappelés provisoirement à l'activité dans un emploi subventionné d'une durée indéterminée.

**Art. 76.** § 1<sup>er</sup>. Tout membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi est tenu d'accepter une réaffectation si l'emploi lui est offert :

1° par le pouvoir organisateur qui a placé le membre du personnel technique en disponibilité;

2° par le pouvoir organisateur qui a repris le centre où ce membre du personnel technique est mis en disponibilité.

Toutefois, le membre du personnel technique peut décliner une offre d'emploi qui se présenterait dans un centre situé à plus de 25 km du domicile de l'agent et qui entraînerait pour ce dernier une durée de déplacement supérieure à quatre heures par jour, à l'aide des transports en commun. Il ne pourra toutefois revendiquer ultérieurement cet emploi.

§ 2. Tout membre du personnel technique mis en disponibilité, déjà réaffecté dans les conditions précisées ci-dessus ou encore à réaffecter, qui exerce des fonctions dans trois centres au moins et qui assume un ensemble de prestations égal à 75 % au moins du nombre d'heures exigé pour une fonction à prestations complètes peut décliner toute charge supplémentaire qui lui est offerte en réaffectation.

§ 3. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi doit notifier son acceptation ou son refus motivé d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité par pli recommandé au pouvoir organisateur et à la Commission de réaffectation compétente dans un délai de dix jours calendrier à dater de la notification de sa réaffectation ou de son rappel provisoire à l'activité.

L'introduction d'un recours ne suspend pas l'obligation pour le membre du personnel technique de prendre ses fonctions.

En cas de refus de prise de fonctions, il sera mis fin à son contrat conformément à l'article 110, 5°.

La décision de la Commission de réaffectation est notifiée par pli recommandé à la personne intéressée ainsi qu'aux pouvoirs organisateurs concernés.

§ 4. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi, qui n'a pu être réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, doit se tenir à la disposition du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité, pour l'exercice de tâches fixées ou approuvées par le Gouvernement.

L'exercice des tâches précisées ci-dessus ne peut toutefois aboutir à maintenir l'emploi de la fonction supprimée.

§ 5. Un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi peut, à sa demande, suspendre temporairement son droit à la subvention-traitement d'attente.

Cette suspension est signifiée par écrit au pouvoir organisateur et transmise par son intermédiaire à l'administration compétente lors de la notification des mises en disponibilité.

Pendant la durée de cette suspension, le membre du personnel technique est soustrait aux obligations qui lui incombent en matière de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité sauf si le pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité ou qui a repris le centre où ce membre du personnel technique a été mis en disponibilité dispose d'un emploi définitivement vacant de la même fonction. Dans ce cas, le pouvoir organisateur est tenu d'offrir cet emploi au membre du personnel technique susvisé.

Cette suspension porte sur la durée de l'exercice ou sur la période qui reste à couvrir de cet exercice quand la mise en disponibilité est agréée dans le courant de l'exercice.

Elle peut être renouvelée au début d'un exercice ultérieur selon les mêmes modalités, pour autant que le membre du personnel technique en ait fait la demande avant le 1<sup>er</sup> septembre de cet exercice.

§ 6. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut total d'emploi est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité par son pouvoir organisateur quelle que soit la durée de ce rappel en service.

Pendant la période durant laquelle il est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, le membre du personnel technique se trouve de plein droit dans la position administrative de l'activité de service.

§ 7. Si un emploi temporairement vacant se présente auprès du pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité la personne en cause, celle-ci occupant déjà un emploi d'une durée indéterminée ou du moins jusqu'à la fin de l'exercice apurés d'un autre pouvoir organisateur, elle est autorisée à y rester.

Si un emploi définitivement vacant se présente auprès du pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité la personne en cause, celle-ci occupant déjà un emploi d'une durée indéterminée ou du moins jusqu'à la fin de l'exercice apurés d'un autre pouvoir organisateur, elle est tenue d'accepter le nouvel emploi vacant offert.

Elle ne pourra cependant prendre ses fonctions qu'au terme de l'exercice, sauf accord des deux pouvoirs organisateurs.

#### Section 9. — Emplois soustraits à la réaffectation

**Art. 77.** Ne doivent pas être déclarés aux Commissions de réaffectation les emplois occupés par les membres du personnel technique qui comptabilisent, à l'issue de l'exercice qui précède, 600 jours de service dans la fonction en cause. Les 600 jours d'ancienneté acquis au sein du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins.

#### Section 10. — Des commissions de réaffectation

**Art. 78.** § 1<sup>er</sup>. Il est créé auprès du Ministère de la Communauté française une Commission centrale de réaffectation pour les centres libres subventionnés.

Celle-ci se compose de neuf membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et de neuf membres effectifs représentant les groupements du personnel technique des centres libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail.

Le président et le président suppléant sont désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires du Ministère, du rang 12 au moins.

Le Gouvernement désigne un secrétaire et un secrétaire suppléant parmi les agents du Ministère.

Le Président et le secrétaire ont voix consultative.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le Président décide en cas de parité.

Pour chaque membre effectif, il est désigné, selon les mêmes modalités, un membre suppléant.

La Commission établit son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

§ 2. La Commission de réaffectation :

1° procède aux réaffectations externes des membres du personnel en disponibilité par des désignations d'office dans tous les centres;

2° rappelle provisoirement à l'activité un membre du personnel technique mis en disponibilité selon les règles énoncées à l'article 73;

3° statue sur les demandes de non-reconduction des réaffectations visées à l'article 72, § 4, alinéa 2;

4° se prononce sur les recours introduits par les pouvoirs organisateurs ou les membres du personnel technique notamment contre les réaffectations et les rappels provisoires à l'activité qui répondent aux conditions de l'article 76, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, et § 2;

5° se prononce sur les situations particulières liées à l'application du présent chapitre. Elle obtient à sa demande et avant les réunions, les documents administratifs qui lui permettent de siéger en pleine connaissance de cause et de vérifier notamment l'existence des emplois vacants.

**Art. 79.** § 1<sup>er</sup>. Il est créé une Commission zonale de réaffectation pour chaque zone définie ci-dessous :

Zone 1 : province du Brabant wallon et Région de Bruxelles-Capitale;

Zone 2 : province de Hainaut;

Zone 3 : province de Liège;

Zone 4 : provinces de Namur et du Luxembourg.

Chaque Commission zonale est composée de quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés de la zone et de quatre membres effectifs représentant les organisations syndicales représentatives des membres du personnel technique des centres libres subventionnés.

Les président et président suppléant de chaque Commission zonale sont désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires du Ministère, du rang 12 au moins.

Chaque Commission zonale désigne en son sein un secrétaire et un secrétaire suppléant. Le Président et le secrétaire ont voix consultative.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le Président décide en cas de parité.

Pour chaque membre effectif, il est désigné, selon les mêmes modalités, un membre suppléant.

Chaque Commission zonale établit son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

§ 2. Les Commissions zonales de réaffectation ont pour mission de :

1° procéder aux réaffectations des membres du personnel technique mis en disponibilité dans tout centre situé au sein de la zone;

2° de rappeler provisoirement à l'activité les membres du personnel technique en disponibilité.

Elles obtiennent à leur demande et avant les réunions, les documents administratifs qui leur permettent de siéger en pleine connaissance de cause et de vérifier notamment l'existence des emplois vacants.

*Section 11.* — Sanction en cas de non respect des dispositions relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi, à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité

**Art. 80.** § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur perd le bénéfice de la subvention-traitement pour tout membre du personnel technique dont il ne notifierait pas la mise en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Le pouvoir organisateur qui omet de signaler aux Commissions de réaffectation l'emploi occupé par un membre du personnel technique temporaire et qui est susceptible d'être annoncé à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée à ce membre du personnel technique.

§ 3. Le pouvoir organisateur qui a refusé, sans motif valable, de donner suite à une réaffectation ou à un rappel provisoire à l'activité décidé par la Commission de réaffectation ou qui ne satisfait pas à ses obligations en matière de reconduction des réaffectations et des rappels provisoires à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée au membre du personnel technique temporaire qui occupe l'emploi attribué à cette réaffectation ou à ce rappel provisoire à l'activité.

§ 4. Le Gouvernement adresse au pouvoir organisateur une mise en demeure par laquelle il l'invite, dans un délai de trente jours à dater de cette mise en demeure, à apporter la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3. Le Gouvernement peut, par arrêté, déléguer cette compétence au ministre fonctionnellement compétent.

Si, à l'échéance de ce délai de trente jours, le pouvoir organisateur n'a pas apporté la preuve de ce qu'il ne se trouve plus dans un des cas d'application des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, il perd, comme indiqué à ces paragraphes, le bénéfice de la subvention-traitement pour une période qui débute à l'échéance du délai de trente jours précité et qui court jusqu'au jour où le pouvoir organisateur a apporté la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3.

Une copie de la mise en demeure visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est notifiée au membre du personnel technique concerné.

§ 5. Le membre du personnel technique qui ne s'est pas présenté au pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, perd le droit à toute subvention-traitement ou subvention-traitement d'attente à dater du jour où il aurait dû se présenter auprès de ce pouvoir organisateur.

Le paiement de la subvention-traitement d'attente ou de la subvention-traitement sera rétabli à dater du jour où la Commission de réaffectation aura donné gain de cause au membre du personnel technique qui aurait introduit un recours auprès d'elle.

§ 6. Le pouvoir organisateur qui recrute ou maintient en fonction un membre du personnel technique temporaire dans un emploi attribué en réaffectation ou en rappel provisoire à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement attribuée à cet agent temporaire. La subvention-traitement ne sera plus octroyée dix jours après l'acceptation de l'emploi offert par la Commission de réaffectation.

CHAPITRE VII. — *Du régime disciplinaire**Section 1<sup>re</sup>. — Sanctions disciplinaires*

**Art. 81.** Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel technique, engagés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs sont :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension par mesure disciplinaire;
- 5° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;
- 6° le licenciement pour faute grave.

**Art. 82.** § 1<sup>er</sup>. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif ou par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique, engagé à titre définitif par un autre pouvoir organisateur, exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6.

La procédure peut également être engagée de façon conjointe par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif et par le ou les pouvoirs organisateurs du ou des centres dans lequel ou lesquels le membre du personnel technique exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6.

Afin de permettre l'exercice conjoint de la procédure disciplinaire tel que précisé à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6 avertit par écrit le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif, de son intention de diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du personnel technique concerné.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du ou des pouvoirs organisateurs qui a ou ont prononcé une sanction.

§ 2. Préalablement, le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel technique une proposition de sanction disciplinaire.

§ 3. Dans un délai de vingt jours à compter de la notification visée au § 2, le membre du personnel technique peut exercer un recours contre la proposition de sanction disciplinaire auprès de la chambre de recours compétente. Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans les cas de poursuites pénales, la chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel technique.

§ 4. La décision est prise par le pouvoir organisateur dans le mois qui suit la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours.

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

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

§ 5. Si le membre du personnel technique n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 3, la proposition de sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel technique en application de ce même paragraphe 3, devient définitive et sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, mentionne la date à laquelle la sanction disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

**Art. 83.** La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au minimum et trois mois au maximum.

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

**Art. 84.** La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

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

**Art. 85.** La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel technique est écarté de ses fonctions et bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans jamais pouvoir dépasser ce montant, le traitement d'attente est, ensuite, fixé au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa peine, le membre du personnel technique peut demander sa réintégration dans le centre.

**Art. 86.** La retenue sur traitement ou traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement ou traitement d'attente du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

**Art. 87.** Aucune sanction disciplinaire ne peut être proposée sans que le membre du personnel technique ait été, au préalable, entendu ou du moins dûment convoqué.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en service ou retraité, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

**Art. 88.** Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

**Art. 89.** Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel technique n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire définitive visée à l'article 82, § 4, ou le troisième jour ouvrable visé au § 5 du même article.

**Art. 90.** Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier du membre du personnel technique.

*Section 2. — Radiation de la sanction disciplinaire*

**Art. 91.** La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

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

Le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> commence à courir à la date de la décision en matière disciplinaire. Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet, notamment sur les droits à l'accès à une fonction de promotion. La sanction disciplinaire est effacée dans le dossier du membre du personnel technique.

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

*Section 1<sup>re</sup>. — Disposition générale*

**Art. 92.** La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

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

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

*Section 2. — De la suspension préventive des membres du personnel technique définitifs*

**Art. 93.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre définitif :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;
- 2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;
- 3° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel technique trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur

choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste, et ce et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel technique à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel technique, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.



§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel technique peut être écarté de ses fonctions sur le champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

La mesure d'écartement doit être prise dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la faute grave ou les griefs précités sont constatés.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager

la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

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

1° après quarante-cinq jours calendrier si, dans ce délai, la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 81 n'a pas été notifiée au membre du personnel technique;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel technique de la proposition de sanction disciplinaire visée

à l'article 94 si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quarante jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire formulée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, trente jours calendrier après la notification de la proposition au pouvoir organisateur de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée par le pouvoir organisateur à l'encontre du membre du personnel technique;

5° le jour où la sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales ou dans le cadre d'un recours devant le Tribunal du travail contre la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel technique concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

**Art. 94.** Tout membre du personnel technique définitif suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel technique définitif suspendu préventivement, qui fait l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3° d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4° de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 81, 4°, 5° et 6°,

est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive. Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel technique son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel technique de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où le pouvoir organisateur notifie la proposition de sanction disciplinaire.

**Art. 95.** § 1<sup>er</sup>. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel technique une des sanctions prévues à l'article 81, 4°, 5° et 6°;

2° il est fait application de l'article 110, 2°, b), ou 6°;

3° le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel technique durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel technique a été réduit en application de l'article 94, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel technique perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

§ 2. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lors que la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

Par ailleurs, lorsque dans le cadre d'une procédure disciplinaire, une mesure de suspension préventive a été prise à l'égard d'un membre du personnel technique sans que ce dernier n'ait dû subir une réduction de moitié de son traitement, le pouvoir organisateur remboursera à la Communauté française la moitié du traitement intégralement perçu par le membre du personnel technique durant la durée de la suspension préventive si :

1° au terme de la procédure disciplinaire, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'égard du membre du personnel technique;

2° au terme de la procédure disciplinaire, la sanction de rappel à l'ordre, de blâme ou de retenue sur traitement est prononcée;

3° la procédure disciplinaire n'est pas menée à son terme par le pouvoir organisateur.

**Art. 96.** La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

#### Section 3. — De la suspension préventive des membres du personnel technique temporaires

**Art. 97.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel technique trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste, et ce et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel technique à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel technique, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel technique peut être écarté de ses fonctions sur le champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

La mesure d'écartement doit être prise dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la faute grave ou les griefs précités sont constatés.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

**Art. 98.** Tout membre du personnel technique temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel technique suspendu préventivement, qui fait l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires,

est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

**Art. 99.** § 1<sup>er</sup>. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application de l'article 109, 2°, b), ou 5°;

2° le membre du personnel technique, fait l'objet d'une condamnation pénale définitive. Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel technique durant la suspension préventive lui restent acquises.

§ 2. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lors que la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

**Art. 100.** La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

**Art. 101.** La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement à titre temporaire prend fin et, au plus tard, au 31 août de l'exercice en cours.

Si le membre du personnel technique visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre sont applicables.

#### CHAPITRE IX. — *Des Chambres de recours*

**Art. 102.** § 1<sup>er</sup>. Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés confessionnels ou non confessionnels, selon le cas, reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, le Gouvernement institue auprès du Ministère, d'une part pour les centres confessionnels et d'autre part pour les centres non confessionnels, des chambre de recours dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère.

L'arrêté du Gouvernement instituant les chambres de recours en détermine la dénomination, la compétence et la composition.

Chaque Chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'(les) organe(s) de représentation et de coordination visé(s) au § 1<sup>er</sup> devra (devront) apporter la preuve de son (leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

**Art. 103.** Les Chambres de recours sont composées :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés;

2° d'un président et d'un président suppléant choisis parmi les magistrats en activité ou admis à la retraite ou parmi les fonctionnaires généraux de la Direction générale des Personnels de l'Enseignement subventionné;

3° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint. Le Gouvernement fixe le nombre de membres de chaque Chambre de recours visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, ainsi que la durée de leur mandat, chaque Chambre comprenant au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel technique.

Le président et le président suppléant sont désignés pour quatre ans par le Gouvernement. Les membres effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement sur proposition de l'(des) organe(s) et des groupements visés à l'article 102, § 1<sup>er</sup>. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant désigné selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa précédent.

En cas de remplacement d'un membre, le remplaçant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

Les secrétaire et secrétaire adjoint, désignés par le Gouvernement parmi les agents du Ministère, assument le secrétariat de la Chambre de recours. Ils n'ont pas voix délibérative.

**Art. 104.** Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel technique et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel technique et le pouvoir organisateur peuvent récuser trois membres au maximum.

Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant. Les président, président suppléant, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Tout membre qui se sait cause de récusation est tenu de s'abstenir.

Un membre peut également demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut également décharger un membre pour les mêmes motifs.

**Art. 105.** Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours qui suivent la réception du recours et sont entendues par la chambre de recours.

Le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un centre du même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

En cas d'absence de l'une des parties régulièrement convoquées ou de son défenseur, la chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance. Les deux séances ne peuvent être espacées de moins de cinq jours. Avant de délibérer, la chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

**Art. 106.** La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents. Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre des membres présents.

L'avis est donné à la majorité simple des voix. Le vote est secret. En cas de parité, le président décide.

L'avis motivé de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné.

**Art. 107.** La chambre de recours ne peut se réunir du 15 juillet au 15 août inclus, sauf urgence unanimement reconnue par l'ensemble des membres présents y compris le président.

**Art. 108.** Les frais de fonctionnement des chambres de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit. Toutefois, si le président ou le président suppléant est un fonctionnaire général, aucune indemnité n'est due.

#### CHAPITRE X. — *De la fin de l'engagement*

**Art. 109.** Les contrats conclus avec les membres du personnel technique engagés à titre temporaire prennent fin pour l'ensemble ou une partie de la charge :

1° à partir du moment où leur engagement à titre temporaire, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice; d) être de conduite irréprochable;

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° lorsqu'aucun recours visé à l'article 23 n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

7° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel technique qui le remplace temporairement;

10° au moment où l'emploi occupé par le membre du personnel technique temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel, soit :

a) par application des dispositions visées au chapitre 6;

b) par application de l'article 40, § 1<sup>er</sup>;

c) par application de l'article 40, § 2;

d) par engagement à titre définitif;

e) par attribution de l'emploi devenu définitivement vacant à un membre du personnel technique temporaire prioritaire;

11° au moment de la réception de la dépêche par laquelle la Communauté française qui octroie la subvention-traitement communique que la fonction exercée ne peut plus être subventionnée entièrement ou partiellement;

12° au terme indiqué dans l'acte d'engagement et, au plus tard, à la fin de l'exercice au cours duquel l'engagement a été fait;

13° au moment de la réception de l'avis de l'Office médico-social de l'Etat déclarant le membre du personnel technique temporaire définitivement inapte;

14° moyennant préavis donné conformément aux dispositions des articles 34 et 37, soit de commun accord, soit en application de l'article 36.

**Art. 110.** Les contrats conclus avec les membres du personnel technique engagés à titre définitif prennent fin :

1° à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° si, rappelés en activité de service, ils refusent, sans motif valable, d'occuper dans les dix jours l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;

6° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

7° lorsqu'aucun recours visé à l'article 23 n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

8° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9° en cas d'engagement à titre définitif dans une autre fonction;

10° en cas de démission volontaire. Dans ce cas, le membre du personnel technique ne peut abandonner son service qu'à la condition d'y avoir été dûment autorisé par son pouvoir organisateur ou après un préavis de quinze jours;

12° en cas de mise à la retraite pour inaptitude physique;

13° en cas de mise à la retraite normale par limite d'âge;

14° par licenciement pour faute grave.

Le contrat prend effectivement fin dans les dix jours de la notification au membre du personnel technique de la décision définitive visée au 7°.

#### CHAPITRE XI. — *Des commissions paritaires*

**Art. 111.** § 1<sup>er</sup>. Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés confessionnels ou non confessionnels, selon le cas, reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres libres subventionnés, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, le Gouvernement institue :

1° pour les centres confessionnels, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère;

2° pour les centres non confessionnels, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la dénomination, la compétence et la composition.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'(les) organe(s) de représentation et de coordination visé(s) au § 1<sup>er</sup> devra (devront) apporter la preuve de son (leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

**Art. 112.** Les décisions des commissions paritaires centrales peuvent, à leur demande, être rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement.

Si le Gouvernement estime ne pas pouvoir donner suite à cette demande, il en fait connaître les motifs à la commission paritaire centrale.

**Art. 113.** Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires ne peuvent s'écarter des règles du présent décret.

**Art. 114.** Chaque commission paritaire élabore son règlement d'ordre intérieur particulier, sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

**Art. 115.** Les commissions paritaires sont composées :

1° d'un président et d'un vice-président;

2° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés;

3° d'un ou de plusieurs référendaires dont la mission est de conseiller la commission;



4° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint. Le nombre de membres des commissions paritaires visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, ainsi que la durée des mandats des membres de la commission sont fixés par le Gouvernement.

Le président, le vice-président, le(s) référendaire(s), le secrétaire et le secrétaire adjoint n'ont pas voix délibérative.

La commission comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel technique.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel technique peuvent se faire assister de conseillers techniques dont le nombre maximum est déterminé par le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 114. Ceux-ci n'ont pas voix délibérative.

**Art. 116.** Les membres effectifs des commissions paritaires sont désignés par le Gouvernement sur proposition de l'(des) organe(s) et des groupements visés à l'article 111, § 1<sup>er</sup>. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Les président et vice-président sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître. Dans la limite des possibilités, il peut s'agir de conciliateurs sociaux.

Les secrétaire et secrétaire adjoint, choisis parmi les agents du Ministère, ainsi que le(s) référendaire(s) sont désignés par le Gouvernement. L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat parlementaire.

**Art. 117.** Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° d'établir pour le personnel technique visé par le présent décret des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution;

3° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel technique;

4° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires;

5° de connaître des demandes d'avis introduites par le membre du personnel technique ou le pouvoir organisateur en matière d'incompatibilité conformément à l'article 23.

**Art. 118.** Les décisions des commissions paritaires centrales sont prises à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie dans chaque groupe.

**Art. 119.** L'exécution des décisions rendues obligatoires conformément à l'article 112 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'alinéa 1<sup>er</sup> dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste, au contrevenant dans les huit jours, le tout à peine de nullité.

Les agents mentionnés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ont le libre accès aux locaux où les membres du personnel technique exercent leurs missions.

Les directeurs et les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Toute infraction aux dispositions rendues obligatoires conformément à l'article 112 est punie d'une amende de 2,50 euros à 2.500 euros. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 5.000 euros.

Les peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel technique et administratif qui contrevient aux mêmes dispositions.

Les pouvoirs organisateurs, les directions des centres ainsi que tout membre du personnel technique administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret sont punis d'une amende de 1 euro à 2,50 euros, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Est puni d'une amende de 2,50 euros à 2.500 euros quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs de centres.

## CHAPITRE XII. — Nullité des clauses contraires au statut

**Art. 120.** Toute clause contractuelle ou toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par la commission paritaire compétente et rendues obligatoires par un arrêté du Gouvernement est nulle et non avenue.

CHAPITRE XIII. — *Dispositions abrogatoire, transitoires et finale*

**Art. 121.** Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent à titre définitif un emploi de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux demeurent engagés à titre définitif à ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Lorsqu'il est procédé au remplacement temporaire d'un membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, absent en raison d'un congé ou d'une disponibilité, ce remplacement est effectué par priorité par un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi conformément au chapitre 6.

A défaut, il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par l'engagement à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

**Art. 122.** Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi définitivement vacant de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux sont maintenus en qualité de membre du personnel technique temporaire dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par l'engagement à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Aux conditions prescrites par le présent décret ou, le cas échéant, en application de l'article 127, alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel technique visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Les membres du personnel engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en application de l'alinéa précédent sont remplacés conformément à l'article 121.

**Art. 123.** Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent effectivement à titre

temporaire un emploi temporairement vacant de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux sont maintenus en qualité de membre du personnel technique temporaire dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par l'engagement à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Aux conditions prescrites par le présent décret ou, le cas échéant, en application de l'article 127, alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel technique visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique pour autant que, jusqu'à la date à laquelle l'emploi qu'ils occupent est déclaré définitivement vacant, les périodes d'engagement à titre temporaire successives dont ils ont fait l'objet aient été effectuées sans interruption.

Les membres du personnel engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en application de l'alinéa précédent sont remplacés conformément à l'article 121.

**Art. 124.** Pour l'application de l'article 28, 1<sup>o</sup>, sont réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les membres du personnel technique engagés à titre définitif à ladite fonction avant la date d'entrée en vigueur du présent décret sur la base du diplôme de licencié en :

- 1<sup>o</sup> sciences de l'éducation;
- 2<sup>o</sup> sciences pédagogiques.

Sont également réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique, les membres du personnel technique qui, sur la base du diplôme de licencié visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> et avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, ont été engagés à titre temporaire à ladite fonction et qui comptabilisent 364 jours de services dans ladite fonction au sein des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

**Art. 125.** Pour l'application de l'article 28, 1<sup>o</sup>, sont également assimilés au titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les diplômés de licencié en :

- 1<sup>o</sup> psychologie;
- 2<sup>o</sup> orientation et sélection professionnelles;
- 3<sup>o</sup> sciences psychologiques et pédagogiques;
- 4<sup>o</sup> sciences psychologiques;
- 5<sup>o</sup> psychologie appliquée;
- 6<sup>o</sup> psychologie clinique;
- 7<sup>o</sup> sciences psycho-pédagogiques.

**Art. 126.** Les membres du personnel technique subventionnés, engagés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, sont censés être engagés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions exercées à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret et affectés au centre dans lequel ils exercent ces attributions.

**Art. 127.** Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de recrutement, peuvent être engagés à titre définitif au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du troisième mois qui suit la date de publication du présent décret au *Moniteur belge*, à condition qu'à la date de l'engagement à titre définitif, ils satisfassent aux conditions de l'article 43, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception des 8<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup>, et qu'en outre, ils aient occupé pendant deux ans un emploi subventionné.

L'engagement à titre définitif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être accordé que dans un emploi vacant qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Les membres du personnel visés au présent paragraphe qui n'ont pas bénéficié de la disposition de l'alinéa 1<sup>er</sup> valorisent l'ancienneté acquise au sein du pouvoir organisateur selon le mode de calcul prévu à l'article 48, pour autant qu'ils soient prioritaires auprès du pouvoir organisateur conformément à l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

**Art. 128.** Les membres du personnel subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de promotion, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont à la condition de l'article 54, 1<sup>o</sup>, et remplissent la condition d'aptitude physique fixée à l'article 43, § 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup>.

L'engagement à titre définitif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être accordé que dans l'emploi qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Par dérogation à l'article 56 et en attendant cet engagement à titre définitif, les membres du personnel visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

**Art. 129.** Les membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret sont réputés avoir été affectés au centre dans lequel ils étaient titulaires d'un emploi au 31 août qui précède leur mise en disponibilité.

**Art. 130.** Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2002.

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

Fait à Bruxelles, le 31 janvier 2002.

Le Ministre-Président, chargé des Relations internationales,  
H. HASQUIN

Le Ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports,  
R. DEMOTTE

Le Ministre de l'Enfance, chargé de l'Enseignement fondamental, de l'Accueil et des Missions confiées à l'O.N.E.,  
J.-M. NOLLET

Le Ministre de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement spécial,  
P. HAZETTE

La Ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de promotion sociale et de la Recherche scientifique,  
Mme F. DUPUIS

Le Ministre des Arts et des Lettres et de l'Audiovisuel,  
R. MILLER

La Ministre de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,  
Mme N. MARECHAL

—————  
Note

(1) *Session 2001-2002.*

*Documents du Conseil.* — Projet de décret, n° 232-1. — Amendements de commission, n° 232-2. — Rapport, n° 232-3. — Amendements de séance, n° 232-4.

*Compte rendu intégral.* — Discussion et adoption. Séance du 22 janvier 2002.

—————  
VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2002 — 983

[C — 2002/29130]

**31 JANUARI 2002. — Decreet tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra (1)**

De Raad van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen wat volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemeen*

**Artikel 1.** Dit statuut is van toepassing op :

1° de leden van het tijdelijk en definitief gesubsidieerd technisch personeel van de vrije psycho-medisch-sociale centra die worden gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, met uitzondering van deze personeelsleden die geen weddetoelage krijgen ten laste van de Franse Gemeenschap, behoudens de vermeldingen in artikelen 33, § 2, en 43, § 2;

2° de inrichtende machten van deze centra.

Voor de toepassing van dit decreet :

1° dient te worden verstaan onder « centrum » of « psycho-medisch-sociaal centrum », de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra van onderwijsinrichtingen voor voltijds kleuter-, lager en secundair onderwijs en buitengewoon onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra voor inrichtingen voor buitengewoon onderwijs;

2° dient te worden verstaan onder « confessioneel centrum », een centrum wiens project vertrekt van een godsdienst zoals bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving en goedgekeurd door de bevoegde overheid van de betrokken eredienst, en onder « niet-confessioneel centrum », een centrum dat hiervoor kiest of een centrum dat niet voldoet aan de voorwaarden van een confessioneel centrum;

3° dient te worden verstaan onder « centra van dezelfde aard », een geheel van confessionele centra van eenzelfde godsdienst of een geheel van niet-confessionele centra, onderscheiden op hun verzoek naargelang de filosofie die zijn aanhangen of gegroepeerd in het tegenovergestelde geval;

4° dient te worden verstaan onder « vacante betrekking », de betrekking die door de inrichtende macht is vrijgemaakt en die niet is toegekend aan een in vast verband aangenomen personeelslid in de zin van dit decreet en die in aanmerking komt voor het toelagesstelsel van de Franse Gemeenschap en waarvoor een weddetoelage werd toegestaan;

5° zijn de begrippen « hoofdamt » en « bijamt » gedefinieerd overeenkomstig het koninklijk besluit van 15 april 1958 tot vaststelling van het geldelijk statuut van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Onderwijs;

6° dient te worden verstaan onder « bijkomende regels van de bevoegde paritaire commissie », de regels die bovenop dit decreet zijn vastgelegd door de in artikel 111, § 1, bedoelde paritaire commissies;

7° worden de termijnen als volgt berekend :

a) de datum van de akte, waarmee alles begint, wordt niet meegerekend;

b) de vervaldatum zit vervat in de berekening. Wanneer deze dag valt op een zaterdag, een zondag of een feestdag, de feestdagen van of in de Franse Gemeenschap inbegrepen, valt de vervaldatum evenwel op de eerstvolgende werkdag;

8° het dienstjaar begint op 1 september van een jaar en eindigt op 31 augustus van het daaropvolgende jaar.

Het gebruik in dit decreet van mannelijke benamingen voor verschillende bekwaamheidsbewijzen en ambten is gemeenschaptelijk zodat de leesbaarheid van de tekst gegarandeerd is niettegenstaande de bepalingen van het decreet van 21 juni 1993 betreffende de vervrouwelijking van beroepsnamen.

**Art. 2.** Wanneer de leden van het technisch personeel aangeworven worden om delegatieopdrachten te vervullen, worden zij van rechtswege geacht op te treden als mandatarissen van de inrichtende macht in hun betrekkingen met de andere leden van het technisch personeel. Het tegenbewijs wordt niet toegelaten.

**Art. 3.** In geval van schade die is veroorzaakt door het lid van het technisch personeel aan de inrichtende macht of aan derden bij de uitvoering van het contract dat middels dit statuut tot stand komt, legt het lid van het technisch personeel slechts verantwoording af bij kwaad opzet of zware fout en legt hij slechts verantwoording af voor een kleine fout als het gaat om een wederkerend geval veeleer dan om toeval.

Het technisch personeelslid is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de slijtage te wijten aan normaal gebruik van het voorwerp noch voor het toevallig verlies.

**Art. 4.** Wanneer een geschrift niet vereist is, wordt het getuigenbewijs toegelaten, ongeacht de waarde van het geschil, zelfs voor de Beroepskamers.

**Art. 5.** De handelingen die voortvloeien uit het contract verjaren een jaar na de opzegging ervan of vijf jaar na het feit dat geleid heeft tot de handeling zonder dat deze laatste termijn meer bedraagt dan een jaar na de opzegging van het contract.

**Art. 6.** De ambten van het technisch personeelslid zijn als volgt gerangschikt :

1° Wervingsambten :

a) psychopedagogisch consulent;

b) maatschappelijk werker;

c) paramedisch werker;

d) psychopedagogisch werker.

2° Bevorderingsambten :

a) directeur.

**Art. 7.** De inrichtende macht bepaalt de volgorde van de opvolging van de ambten in het (de) centrum (centra) die zij inricht, rekening houdend met de bepalingen van artikelen 3 en 4 van de wet van 1 april 1960 betreffende de psycho-medisch-sociale centra, na het advies te hebben ingewonnen van de organen voor sociale democratie.

Onder « organen voor sociale democratie » wordt verstaan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, de leden van het technisch personeel van het centrum, uitgezonderd de tijdelijke leden van het technisch personeel die niet zijn aangeworven voor de hele duur van het dienstjaar.

Het in het eerste lid bedoelde advies wordt uitgebracht binnen de twintig dagen.

De opvolging van de ambten wordt vastgelegd voor een termijn van drie dienstjaren. Zij wordt verlengd voor dezelfde termijn, behalve wanneer een nieuwe opvolging van de ambten die is vastgelegd volgens dezelfde wijzen als deze bedoeld in het eerste lid ter kennis wordt gebracht van de Regering via een ter post aangetekend schrijven, vóór 1 september van het laatste dienstjaar van de lopende termijn.

De vaststelling van de opvolging van de ambten alsook iedere wijziging hieraan wordt ter kennis gebracht van de Regering die deze goedkeurt. De betekening gaat vergezeld van het advies van de organen voor sociale democratie.

**Art. 8.** De leden van het technisch personeel worden tijdelijk en in vast verband aangeworven door de inrichtende macht en door haar geaffecteerd naar een centrum.

## HOOFDSTUK II. — *Plichten en onverenigbaarheden*

### *Afdeling 1. — Plichten van de inrichtende macht*

**Art. 9.** De inrichtende macht heeft als plicht :

1° het technisch personeelslid te laten werken volgens de overeengekomen voorwaarden, het overeengekomen tijdstip en de overeengekomen plaats, door hem met name de hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen voor de uitvoering van zijn werk;

2° als een goede huisvader erop toe te zien dat het werk uitgevoerd wordt in degelijke omstandigheden wat betreft de veiligheid en gezondheid van het technisch personeelslid en dat hij de eerste zorgen krijgt toegediend bij een ongeval;

3° het loon uit te betalen volgens de overeengekomen voorwaarden, het overeengekomen tijdstip en de overeengekomen plaats;

4° de nodige aandacht en zorgen te besteden aan de opvang van de leden van het technisch personeel, met name van de nieuwe leden van het technisch personeel;

5° als een goede huisvader zorg te dragen voor de werkinstrumenten van de leden van het technisch personeel waarvan zij voorafgaandelijk de toestemming kreeg om deze te gebruiken. Zij mag in geen enkel geval deze werkinstrumenten achterhouden.

**Art. 10.** Heeft recht op de weddetoelage die hem was toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen uitvoeren, het lid van het technisch personeel dat in staat is te werken op het ogenblik dat hij zich naar zijn werk wil begeven :

1° dat, hoewel hij zich zoals gewoonlijk naar het werk begeeft, laattijdig of niet aankomt op de arbeidsplaats, als deze vertraging of afwezigheid zijn oorzaak vindt op weg naar het werk en geheel los staat van zijn eigen wil;

2° dat, behalve in geval van staking, om een reden buiten zijn wil, ofwel zijn werk niet kan aanvangen, terwijl hij zich zoals gewoonlijk naar het werk had begeven, ofwel het reeds begonnen werk niet kan voortzetten.

**Art. 11.** De geldende regelgeving indachtig hebben de leden van het technisch personeel het recht afwezig te zijn op het werk, met behoud van hun normale wedde, bij familiale gebeurtenissen, wegens het volbrengen van burgerplichten of burgeropdrachten en in geval van het verschijnen voor de rechtbank.

### *Afdeling 2. — Plichten van de leden van het technisch personeel*

**Art. 12.** De leden van het technisch personeel vervullen hun opdrachten in het belang van de consultants.

Onverminderd het eerste lid behartigen zij steeds de belangen van het centrum en van het vrij onderwijs.

**Art. 13.** De leden van het technisch personeel volbrengen persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen die hun zijn opgelegd door de wetten, decreten, besluiten en verordeningen, door de bijkomende regels van de bevoegde paritaire commissie, door het arbeidsreglement en door het aanwervingscontract.

Zij volgen stipt de dienstorders op en vervullen hun taak met ijver en nauwgezetheid.

**Art. 14.** De leden van het technisch personeel dienen zich zo correct mogelijk te gedragen zowel in hun betrekkingen in dienstverband als in hun betrekkingen met het publiek, het personeel van de scholen, de leerlingen en de ouders van leerlingen.

Zij moeten elkaar bijstaan als het belang van het centrum dit vereist.

Zij moeten alles vermijden wat de eer of de waardigheid van hun ambt zou kunnen besmeuren.

**Art. 15.** De leden van het technisch personeel mogen bij de uitoefening van hun ambt de personen die op hen beroep doen, niet blootstellen aan daden van politieke propaganda of handelsreclame.

**Art. 16.** Zij zijn gehouden aan het beroepsgeheim.

**Art. 17.** Zij verlenen, binnen de perken opgelegd door de regelgeving, de bijkomende regels van de bevoegde paritaire commissie, het aanwervingscontract en het arbeidsreglement, de nodige prestaties voor de goede werking van de centra.

Zij kunnen hun ambt niet neerleggen zonder voorafgaande toelating.

**Art. 18.** Zij mogen, rechtstreeks of via een tussenpersoon, zelfs buiten hun functies maar hiermee in verband, geen giften, geschenken, premies of eender welke voordelen vragen, eisen of aanvaarden.

**Art. 19.** Zij mogen geen activiteit uitoefenen die strijdig is met de Grondwet en de wetten van het Belgische volk.

**Art. 20.** Zij mogen van hun opdrachten in het centrum geen gebruik maken voor private beroepspraktijken.



*Afdeling 3. — Onverenigbaarheden*

**Art. 21.** Is onverenigbaar met de hoedanigheid van lid van het technisch personeel van een gesubsidieerd vrij psycho-medisch-sociaal centrum, iedere handelswijze die schade zou kunnen toebrengen aan de uitvoering van de plichten die voortvloeien uit het specifiek karakter van het opvoedingsproject van de inrichtende macht bij dewelke het lid van het technisch personeel zijn taken uitoefent of die in strijd zou zijn met de waardigheid van het ambt.

De onverenigbaarheden zoals bedoeld in het eerste lid worden vermeld in iedere tijdelijke of vaste aanwervingsakte.

**Art. 22.** De inrichtende macht stelt de in artikel 21 bedoelde onverenigbaarheden vast. Zij stelt het betrokken lid van het technisch personeel hiervan bij aangetekend schrijven in kennis binnen de twintig dagen na de dag dat zij de onverenigbaarheid vaststelt.

**Art. 23.** In geval van betwisting omtrent het bestaan van een in artikel 21 bedoelde onverenigbaarheid, kan de inrichtende macht of het lid van het technisch personeel het advies vragen van de bevoegde paritaire commissie en dit binnen de acht dagen na de kennisgeving zoals bedoeld in artikel 22.

De paritaire commissie brengt een advies uit binnen de twintig dagen.

Het personeelslid kan, behoudens in geval van zware fout, zich wapenen tegen ieder risico waarbij een einde zou kunnen worden gesteld aan zijn contract door te stellen dat hij niet langer de activiteit uitoefent die hem ten laste wordt gelegd.

Onder voorbehoud van de toepassing van het vorig lid strekt de in artikel 22 bedoelde kennisgeving ertoe een einde te maken aan het contract van het lid van het technisch personeel, tenzij hij een beroep instelt bij de arbeidsrechtbank binnen de maand na de kennisgeving.

Het personeelslid dat beroep aantekent, blijft in actieve dienst.

*Afdeling 4. — Bescherming van de private levenssfeer*

**Art. 24.** De inrichtende macht mag geen afbreuk doen aan de bescherming van de private levenssfeer van de leden van het technisch personeel.

HOOFDSTUK III. — *Aanwerving**Afdeling 1. — Algemeen*

**Art. 25.** De wervingsambten mogen worden uitgeoefend door de leden van het technisch personeel die tijdelijk of in vast verband zijn aangeworven.

**Art. 26.** Bij zijn eerste aanwerving legt het lid van het technisch personeel de eed af in handen van de inrichtende macht of diens afgevaardigde.

De in het eerste lid bedoelde eed wordt uitgesproken in de woorden zoals bepaald door artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

Hiervan wordt akte gegeven aan het lid van het technisch personeel.

*Afdeling 2. — Tijdelijke aanwerving en tijdelijk technisch personeel*

**Art. 27.** Niemand kan tijdelijk door de inrichtende macht worden aangeworven indien hij, op het ogenblik van zijn aanwerving, niet aan volgende voorwaarden voldoet :

1° Belg zijn of ingezetene van een andere lidstaat van de Europese Unie, behoudens afwijking toegestaan door de Regering;

2° van onberispelijk gedrag zijn;

3° zijn politieke en burgerlijke rechten genieten;

4° hebben voldaan aan de wetten op de dienstplicht;

5° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs in verband met het te verlenen ambt, zoals bedoeld in artikel 28;

6° bij de eerste indiensttreding, een medisch attest overhandigen dat nog geen zes maanden oud is en waarbij verklaard wordt dat de kandidaat zijn gezondheidstoestand zodanig is dat deze geen gevaar oplevert voor de gezondheid van de leerlingen en de andere personeelsleden;

7° in regel zijn met de wettelijke en verordenende bepalingen aangaande de rgeling;

8° niet geschorst zijn bij tuchtmaatregel, niet disciplinair geschorst zijn, niet ter beschikking gesteld zijn bij tuchtmaatregel of niet op disciplinaire non-activiteit geplaatst zijn door de inrichtende macht waarvan hij afhangt of door een andere inrichtende macht.

De inrichtende macht kan slechts een tijdelijk lid van het technisch personeel aanwerven nadat is voldaan aan de in hoofdstuk 6 bedoelde bepalingen.

**Art. 28.** De vereiste bekwaamheidsbewijzen voor bovenvermelde wervingsambten zijn als volgt vastgelegd :

1° Psychopedagogisch consulent : het diploma van licentiaat psychologische wetenschappen;

2° Maatschappelijk werker :

a) het diploma maatschappelijk werker of van maatschappelijk assistent(e), uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 februari 1952 houdende organisatie van het onderwijs van maatschappelijk dienstbetoon;

b) het diploma van maatschappelijk werker of van maatschappelijk assistent(e), uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 5 augustus 1995 houdende de algemene organisatie van het hoger onderwijs in hogescholen.

3° Paramedisch werker :

De diploma's van vroedvrouw, gegradueerd ziekenhuisverpleger, gegradueerd psychiatrisch verpleger, gegradueerd verpleger pediatrie en gegradueerd sociaal verpleger, uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 17 augustus 1957 tot vaststelling van de voorwaarden voor het behalen van het diploma van vroedvrouw, verpleger of verpleegster, gewijzigd door het koninklijk besluit van 11 juli 1960.

Worden eveneens geacht in het bezit te zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs, de kandidaten die, overeenkomstig artikel 25 van voormeld koninklijk besluit van 17 augustus 1957, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 11 juli 1960, worden toegelaten de titel van gegradueerd ziekenhuisverpleger te dragen.

De diploma's van vroedvrouw en van gegradueerd verple(e)g(st)er, uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 5 augustus 1995 houdende de algemene organisatie van het hoger onderwijs in hogescholen en het besluit van de Franse Gemeenschapsregering van 21 april 1994 tot vaststelling van de voorwaarden voor het behalen van de diploma's van vroedvrouw en gegradueerd verple(e)g(st)er.

4° Psychopedagogisch werker :

a) het bekwaamheidsattest voor de ambten van consultant of assistent beroepsoriëntatie, uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 22 oktober 1936;

b) het diploma van assistent psychologie, uitgereikt door een inrichting die is ingericht, gesubsidieerd of erkend door de Franse Gemeenschap.

**Art. 29.** Er wordt, uiterlijk op het ogenblik van de aanwerving, een schriftelijke overeenkomst opgesteld die wordt ondertekend door beide partijen en opgemaakt in tweevoud, waarvan een wordt overhandigd aan het personeelslid. Deze overeenkomst vermeldt :

1° de identiteit van de inrichtende macht :

2° de identiteit van het lid van het technisch personeel;

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

4° het centrum waarnaar hij wordt geaffecteerd;

5° indien de betrekking vacant is of niet en, in geval van dit laatste, de naam van de houder van deze betrekking en, desgevallend, deze van zijn tijdelijke plaatsvervanger;

6° desgevallend, de bijkomende verplichtingen zoals bedoeld in artikel 13 en de overenigbaarheden zoals bedoeld in artikel 21;

7° de datum van indiensttreding;

8° de datum waarop de aanwerving ten einde loopt. Deze datum komt uiterlijk overeen met het einde van het lopend dienstjaar.

Bij ontstentenis van schriftelijke overeenkomst wordt het lid van het technisch personeel geacht aangeworven te zijn in het ambt, de opdracht en de betrekking die hij daadwerkelijk uitoefent.

Op het einde van iedere periode van dienstactiviteit overhandigt de inrichtende macht aan het tijdelijk lid van het technisch personeel een attest waarin melding wordt gemaakt van de gepresteerde diensten per uitgeoefend ambt, met de begin- en einddata, alsook de aard van het ambt en de bezettingsgraad van de betrekking. Zij geeft het technisch personeelslid eveneens alle sociale documenten.

**Art. 30.** Voor iedere aanwerving in de hoedanigheid van tijdelijk lid van het technisch personeel in een ambt waarvoor hij het in artikel 28 bedoeld vereist bekwaamheidsbewijs bezit, krijgt het technisch personeelslid dat 360 dagen dienst daadwerkelijk gepresteerd heeft in een van de in artikel 6 bedoelde ambten als hoofdamt bij deze inrichtende macht, gespreid over minstens twee dienstjaren en verworven tijdens de jongste vijf dienstjaren, voorrang bij de inrichtende macht en wordt deze opgenomen in het klassement van deze inrichtende macht.

De aanwervingen geschieden op grond van de rangschikking. Deze wordt opgesteld op basis van het aantal dagen dienstanciënniteit, berekend overeenkomstig artikel 48, § 1.

Bij gelijke dienstanciënniteit wordt voorrang verleend aan het technisch personeelslid met de hoogste ambtsanciënniteit, berekend overeenkomstig artikel 48, § 2.

Bij gelijke ambtsanciënniteit wordt voorrang verleend aan het oudste lid van het technisch personeel.

Bij gelijke leeftijd wordt voorrang verleend aan het lid van het technisch personeel wiens jaartal tijdens hetwelk het vereiste bekwaamheidsbewijs voor het gesolliciteerd ambt uitgereikt is, het oudst is.

§ 2. Ieder in vast verband aangenomen personeelslid dat wenst over te gaan naar een ander wervingsambt waarvoor hij het vereist bekwaamheidsbewijs bezit, overeenkomstig artikel 28 en waarin hij minstens 180 dagen dienstanciënniteit telt, zal op eigen verzoek worden geklasseerd bij de prioritaireren.

§ 3. Na uitputting van de eventuele beroepsprocedures worden de diensten waaraan een einde wordt gesteld via een ontslag niet in aanmerking genomen voor de berekening van de 360 dagen dienst waarvan sprake in § 1 bij de inrichtende macht die een eind heeft gesteld aan de functies, behalve als deze het ontslagen technisch personeelslid opnieuw aanwerft.

§ 4. De in § 1 bedoelde voorrang geldt voor alle vacante betrekkingen alsook voor niet vacante betrekkingen en waarvan de houder of het personeelslid dat deze tijdelijk vervangt, vervangen dient te worden voor een ononderbroken termijn van mintens acht weken.

§ 5. De in § 1 bedoelde kandidaten die wensen gebruik te maken van hun voorrangrecht moeten, op straffe van uitsluiting voor het desbetreffende dienstjaar, hun kandidatuur indienen via aangetekend schrijven, vóór 31 mei, bij de inrichtende macht waarbij zij voorrang hebben bekomen. In deze brief wordt het ambt vermeld waarop de kandidatuur betrekking heeft.

§ 6. De akte waarmee de kandidaat zijn voorrang laat gelden, is geldig voor het volgend dienstjaar. De kandidaat die de hem overeenkomstig de voorrangregels aangeboden betrekking weigert, verliest zijn voorrang voor een betrekking in hetzelfde ambt tijdens het lopend dienstjaar, behalve indien hij motieven kan inroepen die door de organen voor sociale democratie worden toegestaan.

§ 7. De in § 1 bedoelde anciënniteit wordt berekend op de laatste dag van het dienstjaar volgens de wijzen zoals bedoeld in artikel 48.

§ 8. Het bevoegd bestuur van het Ministerie van de Franse Gemeenschap verschaft, op gewoon verzoek van de kandidaten en tegen betaling van de verzendingskosten, de lijst van de centra met vermelding van de inrichtende macht die deze inricht, per provincie.

Onder dezelfde voorwaarden verschaft zij tevens de lijst van de centra die zijn gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met vermelding van de inrichtende macht die deze inricht.

§ 9. De inrichtende macht bezorgt tijdens de eerste veertien dagen van de maand mei de lijst van de vacante betrekkingen aan de betrokken leden van het technisch personeel, volgens de wijzen bepaald door de organen voor sociale democratie.

Om de drie maanden wordt tevens een lijst bezorgt door de inrichtende macht aan de organen voor sociale democratie.

**Art. 31.** De inrichtende macht stuurt naar het FOREm en het ORBEm, naargelang het geval, bij aangetekend schrijven en binnen een termijn van vijftien dagen na de vacature, de lijst van de betrekkingen die moeten worden verleend overeenkomstig de regels bepaald in artikel 30 en die niet kunnen worden toegekend aan de leden van het technisch personeel die de voorrang genieten zoals bedoeld in artikel 30, § 1.

De inrichtende macht geeft, op eenvoudig verzoek van een belangstellende kandidaat, kennis van de dienstattesten, zoals bedoeld in artikel 29, van de leden van het technisch personeel die zijn aangeworven met toepassing van artikel 30, § 1.

**Art. 32.** Op het einde van een periode van dienstactiviteit van minstens zes maanden van een tijdelijk lid van het technisch personeel stelt de inrichtende macht of diens afgevaardigde een omstandig verslag op over de wijze waarop het personeelslid zich heeft gekweten van zijn taak, waarvan het model wordt vastgelegd door de bevoegde centrale paritaire commissie.

Het verslag wordt voorgelegd aan het betrokken tijdelijk lid van het technisch personeel.

Als het personeelslid van oordeel is dat de inhoud van het verslag ongegrond is, vermeldt hij dit erbij wanneer hij het viseert.

**Art. 33.** Niemand kan door de inrichtende macht worden aangeworven in de hoedanigheid van prioritaire tijdelijke indien hij niet aan volgende voorwaarden voldoet :

1° Belg zijn of ingezetene van een andere lidstaat van de Europese Unie, behoudens afwijking toegestaan door de Regering;

2° van onberispelijk gedrag zijn;

3° zijn politieke en burgerlijke rechten genieten;

4° hebben voldaan aan de wetten op de dienstplicht;

5° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs dat in verhouding staat tot het te begeven ambt, zoals bedoeld in artikel 28;

6° bij de eerste indiensttreding, een medisch attest overhandigen dat nog geen zes maanden oud is en waarbij verklaard wordt dat de kandidaat zijn gezondheidstoestand zodanig is dat deze geen gevaar oplevert voor de gezondheid van de consultanten en de andere personeelsleden;

7° in regel zijn met de wettelijke en verordenende bepalingen aangaande de taalregeling;

8° niet geschorst zijn naar aanleiding van een tuchtmaatregel, niet disciplinair geschorst zijn, niet ter beschikking gesteld zijn naar aanleiding van een tuchtmaatregel of niet op disciplinaire non-activiteit geplaatst zijn door de inrichtende macht waarvan hij afhangt of door een andere inrichtende macht;

9° gerangschikt zijn als prioritaire volgens de wijzen bepaald in artikel 30, § 1;

10° in het betrokken ambt geen ongunstig verslag hebben gekregen zoals bedoeld in artikel 32 en strekkende over een ononderbroken tijdelijke aanwervingsperiode van minstens drie maanden tijdens een dienstjaar.

Het lid van het technisch personeel wordt geacht te voldoen aan de voorwaarde gesteld in het eerste lid, 10°, zolang er door de inrichtende macht of diens afgevaardigde geen ongunstig verslag is opgesteld tegen hem dat strekt over een ononderbroken tijdelijke aanwervingsperiode van minstens drie maanden tijdens een dienstjaar.

Het verslag wordt ter ondertekening voorgelegd aan het betrokken lid van het tijdelijk technisch personeel. De procedure wordt voortgezet als het technisch personeelslid weigert het verslag te ondertekenen.

Indien het lid van het technisch personeel van oordeel is dat de inhoud van het verslag ongegrond is, vermeldt hij dit erbij wanneer hij viseert en heeft hij het recht om, binnen de tien werkdagen na de ontvangst van dit verslag, beroep in te stellen bij de Beroepskamer.

Het lid van het technisch personeel dat gebruik maakt van zijn recht op beroep stuurt hiervan onmiddellijk een afschrift naar zijn inrichtende macht.

De Beroepskamer verstrekt haar advies aan de inrichtende macht binnen een termijn van twee maanden vanaf de ontvangst van het beroep.

De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen een maand vanaf de ontvangst van het advies van de Beroepskamer.

§ 2. In afwijking van artikel 1, eerste lid, is paragraaf 1 eveneens van toepassing op de leden van het technisch personeel die met ouderschapsverlof of ziekteverlof zijn.

**Art. 34.** Een niet-prioritair tijdelijk lid van het technisch personeel kan ontslaan worden door de inrichtende macht waar hij zijn ambt uitoefent, mits een opzegtermijn van vijftien dagen, ingaand op de dag van de kennisgeving. Dit ontslag wordt met redenen omkleed, op straffe van nietigheid.

Voorafgaand aan de kennisgeving van ieder ontslag moet het technisch personeelslid verzocht geweest zijn zich te laten horen door de inrichtende macht. De oproeping tot de hoorzitting alsook de motieven waarom de inrichtende macht overweegt het personeelslid te ontslaan moeten hem kenbaar worden gemaakt vijf werkdagen voor de hoorzitting, hetzij bij ter post aangetekende brief, hetzij door persoonlijke overhandiging met ontvangstbewijs. Tijdens de hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra, in actieve dienst of op rust, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie. De procedure wordt geldig voortgezet wanneer het personeelslid, dat wettelijk is opgeroepen, niet verschijnt op de hoorzitting of er niet vertegenwoordigd is.

Indien het lid van het technisch personeel of diens vertegenwoordiger evenwel redenen van overmacht kunnen inroepen dewelke hun afwezigheid op de hoorzitting verantwoorden, wordt het lid van het technisch personeel andermaal opgeroepen op een hoorzitting, betekend overeenkomstig het tweede lid.

In dit geval, en zelfs wanneer het lid van het technisch personeel of zijn vertegenwoordiger niet zijn verschenen op de hoorzitting, wordt de procedure geldig voortgezet.

Het lid van het tijdelijk technisch personeel, wiens opzegtermijn loopt, kan binnen de tien dagen na de betekening van de opzegging, een beroep instellen bij de Beroepskamer tegen de beslissing tot ontslag.

Het lid van het technisch personeel dat gebruik maakt van zijn recht op beroep stuurt hiervan onmiddellijk een afschrift naar zijn inrichtende macht.

De Beroepskamer verstuurt haar advies naar de inrichtende macht binnen een termijn van hoogstens vijfenveertig dagen ingaande op de dag van de ontvangst van het beroep.

De beslissing wordt genomen door de inrichtende macht binnen de dertig dagen vanaf de ontvangst van het advies van de Beroepskamer.

Het personeelslid wordt gehoord door de Beroepskamer. Hij kan zich laten bijstaan door een advocaat, een verdediger gekozen onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra, in actieve dienst of op rust, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie.

§ 2. Als het lid van het tijdelijk technisch personeel prioritair is in de zin van artikel 30, § 1, wordt dezelfde procedure als bedoeld in § 1 toegepast, maar in dit geval valt het ontslag mits een opzegtermijn van drie maanden.

**Art. 35.** De beslissing tot ontslag wordt door de inrichtende macht megedeeld aan het lid van het technisch personeel.

De betekening geschiedt ofwel bij deurwaardersexploot, ofwel bij ter post aangetekend schrijven en vangt aan op de derde werkdag volgende op de verzending, op straffe van nietigheid.

In geval van ontslag verliest het tijdelijk aangeworven lid van het technisch personeel de voorrang die hij had verworven bij de betrokken inrichtende macht. Hij krijgt ze evenwel terug wanneer hij opnieuw aangeworven wordt door deze inrichtende macht.

**Art. 36.** De inrichtende macht kan ieder lid van het tijdelijk technisch personeel zonder opzegging ontslaan wegens zware fout.

Wordt beschouwd als een zware fout, iedere tekortkoming die iedere professionele samenwerking tussen het personeelslid en de inrichtende macht waartoe hij behoort onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Zodra zij kennis neemt van elementen die kunnen wijzen op een zware fout, roept de inrichtende macht bij ter post aangetekend schrijven het lid van het technisch personeel op voor verhoor dat plaats moet hebben ten vroegste vijf werkdagen en ten laatste tien werkdagen na de verzending van de oproeping.

Als de inrichtende macht na de hoorzitting van oordeel is dat er voldoende elementen zijn die wijzen op een zware fout, mag ze binnen de drie dagen na de hoorzitting overgaan tot ontslag.

Het ontslag wordt vergezeld van het bewijs van de werkelijkheid van de ten laste gelegde feiten. Het wordt ter kennis gebracht van het lid van het technisch personeel, hetzij bij deurwaardersexploot, hetzij bij ter post aangetekende brief, dewelke ingaat op de derde werkdag na de dag van de verzending.

Tijdens de hoorzitting kan het lid van het technisch personeel zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra, in actieve dienst of op rust, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie.

**Art. 37.** Een lid van het technisch personeel dat tijdelijk is aangeworven kan eenzijdig een eind maken aan het contract mits een opzegtermijn van acht dagen.

De akte waarmee het lid van het technisch personeel eenzijdig een eind maakt aan het contract moet, op straffe van nietigheid, ter kennis worden gebracht van de inrichtende macht, hetzij bij deurwaardersexploot, hetzij bij ter post aangetekende brief die ingaat op de derde werkdag na de verzending ervan, hetzij door de overhandiging van een schriftelijk document aan de inrichtende macht. In dit laatste geval heeft de ondertekening van de inrichtende macht op het dubbel van dit document slechts de waarde van ontvangstbewijs van de kennisgeving.

De betekening moet, op straffe van nietigheid, de datum vermelden vanaf dewelke de opzegtermijn ingaat en de duur ervan.

**Art. 38.** Indien het contract wordt beëindigd in onderling akkoord der partijen, wordt dit vastgesteld in een geschrift waarin de datum wordt vermeld waarop beide partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.

### *Afdeling 3. — Aanwerving in vast verband*

**Art. 39.** De inrichtende macht gaat over tot de aanwerving in vast verband in een vacante betrekking van een wervingsambt, behalve :

1° als zij, krachtens de bepalingen bedoeld in hoofdstuk 6, verplicht is een lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking, in deze betrekking aan te stellen;

2° als zij deze betrekking reed heeft toegewezen via een mutatie of een affectatiewijziging overeenkomstig de bepalingen bedoeld in artikel 40.

**Art. 40.** § 1. De inrichtende macht die een vacante betrekking te verlenen heeft, kan de mutatie van een lid van het technisch personeel van een andere inrichtende macht aanvaarden, als geen van de leden van haar technisch personeel voorrang heeft. Het betrokken lid van het technisch personeel moet hiertoe een aanvraag indienen en het akkoord verkrijgen van zijn inrichtende macht.



Niemand kan worden gemuteerd in een betrekking van wervingsambt als hij niet in vast verband is aangeworven in het wervingsambt waarop de vacante betrekking betrekking heeft.

De inrichtende macht moet het lid van het technisch personeel in vast verband aanwerven op het ogenblik van de mutatie, ongeacht het tijdstip.

Het gemuteerd lid van het technisch personeel moet ontslag nemen uit de inrichtende macht die hij verlaat voor de opdracht die hij er uitvoert en waarvoor hij zijn mutatie heeft aangevraagd.

De overgang van een inrichtende macht naar een andere moet ononderbroken verlopen.

De wijzen voor mutaties worden bovendien vastgelegd door de organen voor sociale democratie.

§ 2. De inrichtende macht kan instemmen met een affectatiewijziging voor een van de leden van haar technisch personeel.

Deze affectatiewijziging kan slechts gebeuren indien het lid van het technisch personeel in vast verband is aangenomen bij de inrichtende macht in het ambt waartoe de vacante betrekking behoort.

De overgang van een centrum naar een ander moet ononderbroken verlopen.

De wijzen voor affectatiewijzigingen worden bovendien vastgelegd door de organen voor sociale democratie.

**Art. 41.** De inrichtende macht die een vacante betrekking heeft voor een te begeven wervingsambt kan een lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangenomen in een bevorderingsambt, dat hierom verzoekt, in vast verband aanstellen in deze betrekking indien geen van haar personeelsleden voorrang geniet in de zin van artikel 30, § 1.

De aanwerving kan eender wanneer gebeuren en kan pas worden toegekend wanneer het lid van het technisch personeel voldoet aan alle voorwaarden gesteld in artikel 43, met uitzondering van 8° en 10°.

**Art. 42.** Het niet in artikel 41 bedoeld lid van het technisch personeel dat, de regels van dit decreet indachtig, zich een vacante betrekking ziet toegekend waarvoor het reeds in vast verband is aangeworven bij dezelfde inrichtende macht, wordt, indien het hierom verzoekt, onmiddellijk in deze betrekking in vast verband aangeworven, ongeacht de datum.

**Art. 43.** § 1. Niemand kan in vast verband worden aangenomen indien hij niet aan volgende voorwaarden voldoet :

1° Belg zijn of ingezetene van een andere lidstaat van de Europese Unie, behoudens afwijking toegestaan door de Regering;

2° van onberispelijk gedrag zijn;

3° zijn politieke en burgerlijke rechten genieten;

4° voldaan hebben aan de wetten op de dienstplicht;

5° houder zijn van en bekwaamheidsbewijs in verband met het te verlenen ambt, zoals bedoeld in artikel 28;

6° de lichamelijke geschiktheid bezitten die zijn bepaald door de Regering om te worden toegelaten tot de stage voor de leden van het technisch personeel van de centra die worden ingericht door de Franse Gemeenschap;

7° voldoen aan de wettelijke en verordenende bepalingen inzake de taalregeling;

8° als prioritaire gerangschikt staan volgens de wijzen bepaald in artikel 30, § 1, tijdens het dienstjaar waarin het lid van het technisch personeel zich kandidaat stelt voor de aanwerving in vast verband en tijdens het volgend dienstjaar;

9° op 31 augustus van het dienstjaar tijdens hetwelk het lid van het technisch personeel zich kandidaat stelt voor de aanwerving in vast verband, 600 dagen dienstanciënniteit tellen waarvan 240 dagen in desbetreffend ambt, gepresteerd bij dezelfde inrichtende macht of, in de veronderstelling bedoeld in artikel 47, bij een andere inrichtende macht van hetzelfde net. De 600 dagen dienstanciënniteit verworven bij de inrichtende macht moeten gespreid zijn over minstens drie dienstjaren.

10° zijn kandidatuur hebben ingediend in de vorm en binnen de termijn bepaald in de oproep tot kandidaten;

11° niet geschorst zijn bij tuchtmaatregel, niet disciplinair geschorst zijn, niet ter beschikking gesteld zijn bij tuchtmaatregel of niet op disciplinaire non-activiteit geplaatst zijn door de inrichtende macht waarvan hij afhangt of door een andere inrichtende macht;

12° tijdens het dienstjaar dat voorafgaat aan datgene waarin de aanwerving in vast verband gebeurt, geen ongunstig rapport gekregen hebben zoals bedoeld in artikel 31 en strekkende over een ononderbroken periode van minstens zes maanden in een tijdelijke aanwerving.

De in het eerste lid, 1° tot 7° en 11°, bedoelde voorwaarden dienen te zijn vervuld op het ogenblik van de aanwerving in vast verband.

De kandidaat voor een aanwerving in vast verband wordt geacht te voldoen aan de voorwaarde in het eerste lid, 12°, zolang er door de inrichtende macht of diens afgevaardigde geen ongunstig rapport is opgesteld ten zijn aanzien.

Het verslag wordt ter ondertekening voorgelegd aan het betrokken lid van het tijdelijk technisch personeel. De procedure wordt voortgezet als het technisch personeelslid weigert het rapport te ondertekenen.

Indien het lid van het technisch personeel van oordeel is dat de inhoud van het rapport ongegrond is, vermeldt het dit erbij wanneer hij het viseert gezien tekenen en heeft hij het recht om, binnen de tien werkdagen na de ontvangst van dit verslag, beroep in te stellen bij de Beroepskamer.

Het lid van het technisch personeel dat gebruik maakt van zijn recht op beroep stuurt hiervan onmiddellijk een afschrift naar zijn inrichtende macht.

De Beroepskamer verstrekt haar advies aan de inrichtende macht binnen een termijn van twee maanden vanaf de ontvangst van het beroep.

De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen een maand vanaf de ontvangst van het advies van de Beroepskamer.

Het lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangeworven in een betrekking moet deze als hoofdamt bekleeden.



§ 2. In afwijking van artikel 1, eerste lid, is paragraaf 1 eveneens van toepassing op de leden van het technisch personeel met ouderschaps- of ziekteverlof.

**Art. 44.** Ieder jaar, tijdens de maand mei, doet de inrichtende macht een oproep tot kandidaten voor een aanwerving in vast verband.

De betrekkingen die vacant zijn op 15 april voorafgaand aan de oproep tot kandidaten worden in vast verband verleend, als deze betrekkingen op 1 oktober daaropvolgend nog steeds vacant zijn.

Het bericht waarin de tijdelijken gerangschikt zijn en waarin melding wordt gemaakt van het te begeven ambt, de voorwaarden waaraan de kandidaten moeten voldoen alsook de vorm en termijn binnen dewelke de kandidaturen moeten worden ingediend, wordt meegedeeld aan alle tijdelijke leden van het technisch personeel van de inrichtende macht die gerangschikt zijn bij de prioritaireren in de zin van artikel 30, § 1.

De betrekkingen die op 15 april vacant zijn, worden samengebracht in ieder ambt voor alle centra van eenzelfde inrichtende macht. De betrekkingen die op 1 oktober daaropvolgend vacant blijven in elkeen van deze ambten in alle centra van eenzelfde inrichtende macht, worden in vast verband verleend naar rato van het maximum aantal betrekkingen waarvoor een oproep tot kandidaten is gedaan voor een aanwerving in vast verband tijdens de maand mei die daaraan voorafging.

De aanwervingen in vast verband gaan uiterlijk in op 1 november, enkel in de betrekkingen bedoeld in het tweede lid, die op 1 oktober van het lopende dienstjaar nog steeds vacant waren.

De verplichting tot aanwerving in vast verband door de inrichtende macht geldt slechts als het lid van het technisch personeel zich kandidaat heeft gesteld en voldoet aan de voorwaarden in dit decreet.

Een lid van het technisch personeel dat opnieuw geaffecteerd is naar een andere inrichtende macht dan diegene die hem ter beschikking heeft gesteld wegens gebrek aan betrekking en wiens reffectatie verlengd wordt voor het derde opeenvolgend jaar, kan zich kandidaat stellen voor een aanwerving in vast verband in een betrekking die hem werd toegekend in deze andere inrichtende macht, onder dezelfde voorwaarden als het lid van het prioritair tijdelijk personeel binnen deze inrichtende macht.

De volgorde waarin de inrichtende macht overgaat tot de aanwervingen in vast verband wordt bepaald aan de hand van de dienstanciënniteit van de kandidaten, berekend overeenkomstig artikel 48, § 1.

Bij gelijke dienstanciënniteit wordt voorrang verleend aan het technisch personeelslid met de hoogste ambtsanciënniteit, berekend overeenkomstig artikel 48, § 2.

Bij gelijke ambtsanciënniteit wordt voorrang verleend aan het oudste lid van het technisch personeel.

Bij gelijke leeftijd wordt voorrang verleend aan het lid van het technisch personeel wiens jaartal tijdens hetwelk het vereiste bekwaamheidsbewijs voor het gesolliciteerd ambt uitgereikt is, het oudst is.

De inrichtende macht bezorgt jaarlijks de lijst van de vacante betrekkingen aan de betrokken leden van het technisch personeel volgens de wijzen bepaald door de organen voor sociale democratie.

Er wordt driemaandelijks tevens een lijst van de vacante betrekkingen door de inrichtende macht meegedeeld aan de organen voor sociale democratie.

**Art. 45.** De aanwerving in vast verband, de mutatie en de affectatiewijziging zijn niet toegelaten in een betrekking van een centrum dat, met toepassing van de rationalisatieregels, zal worden gesloten of in een betrekking die behoort tot een centrum wiens periode voor de toelating tot subsidies beperkt is bij beslissing van de Regering die voorafgaandelijk wordt ter kennis gebracht van de inrichtende macht.

**Art. 46.** De persoon die zich kandidaat stelt voor de aanwerving in vast verband voor verschillende betrekkingen, dient een afzonderlijke kandidaatstelling in voor iedere betrekking.

Het lid van het technisch personeel dat in vast verband in aangenomen in een ambt en dat een definitieve affectatie vraagt in dezelfde inrichtende macht in een betrekking die vacant is in een ander wervingsambt waarvoor het het vereist bekwaamheidsbewijs bezit, moet gehoor geven aan de oproep tot aanwerving in vast verband in dit ambt.

**Art. 47.** Bij ontstentenis van kandidaten, leden van zijn technisch personeel, die voldoen aan de voorwaarden van artikel 43, kan een inrichtende macht, op haar verzoek, een lid van het technisch personeel van een centrum van dezelfde aard aanwerven dat voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 43, met uitzondering van 8' en 10'.

**Art. 48.** § 1. Voor de berekening van de in deze afdeling bedoelde dienstanciënniteit worden in aanmerking genomen alle diensten die worden gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap en tijdelijk of in vast verband gepresteerd in de centra die afhangen van de inrichtende macht, alsook de niet bezoldigde perioden die gelijkgesteld worden aan de dienstactiviteit, in alle betoelaagde ambten van de leden van het technisch personeel van de centra die worden ingericht door de inrichtende macht, in hoofdambt en voor zover de kandidaat houder is van het bekwaamheidsbewijs voor dit ambt, zoals bedoeld in artikel 28.

Het aantal dagen dat men heeft in de hoedanigheid van tijdelijke in een ambt met volledige dagtaak is de som van alle dagen die men telt vanaf het begin tot het einde van de doorlopende van periode van dienstactiviteit, met inbegrip, als deze in deze periode vervat zitten, van de ontspanningsverloven, de wettelijke verlofdagen en de ouderschapsverloven, de verloven voor de opvang met het oog op adoptie en de officieuze voogdij en de uitzonderlijke verloven zoals bedoeld in de geldende regelgeving.

Bij ambtswijziging worden de dagen die men verworven heeft in de hoedanigheid van vastbenoemde in een ambt met volledige dagtaak berekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de ontspanningsverloven, de wettelijke verlofdagen en de ouderschapsverloven, de verloven voor de opvang met het oog op adoptie en de officieuze voogdij en de uitzonderlijke verloven zoals bedoeld in het vorig lid.

De diensten gepresteerd in een ambt met onvolledige dagtaak en met minstens de helft van het aantal uren dat vereist is voor het ambt met volledige dagtaak worden evengoed in aanmerking genomen als de diensten volbracht in een ambt met volledige dagtaak.

Het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige dagtaak dat niet de helft van het aantal uren bevat dat vereist is voor het ambt met volledige dagtaak, wordt met de helft verminderd.

Het aantal dagen verworven in twee of meerdere ambten die tegelijkertijd worden uitgeoefend, mag nooit hoger liggen dan het aantal dagen verworven in een ambt met volledige dagtaak uitgeoefend tijdens dezelfde periode.

De duur van de diensten die het personeelslid telt, mag nooit meer bedragen dan 360 dagen per dienstjaar, 360 dagen zijnde een anciënniteitsjaar.

§ 2. Voor de berekening van de in deze afdeling bedoelde ambtsanciënniteit worden in aanmerking genomen alle diensten die worden gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap en tijdelijk of in vast verband gepresteerd in de centra die afhangen van de inrichtende macht alsook de niet bezoldigde perioden die gelijkgesteld worden aan de dienstactiviteit, in een betoelaagd ambt van de leden van het technisch personeel van de centra die worden ingericht, in hoofdamt en voor zover de kandidaat houder is van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor dit ambt, zoals bedoeld in artikel 28.

Het aantal dagen dat men heeft in de hoedanigheid van tijdelijke in een ambt met volledige dagtaak is de som van alle dagen die men telt vanaf het begin tot het einde van de doorlopende periode van dienstactiviteit, met inbegrip, als deze in deze periode vervat zitten, van de ontspanningsverloven, de wettelijke verlofdagen en de ouderschapsverloven, de verloven voor de opvang met het oog op adoptie en de officieuze voogdij en de uitzonderlijke verloven zoals bedoeld in de geldende regelgeving.

De diensten gepresteerd in een ambt met onvolledige dagtaak en met minstens de helft van het aantal uren dat vereist is voor het ambt met volledige dagtaak worden evengoed in aanmerking genomen als de diensten volbracht in een ambt met volledige dagtaak.

Het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige dagtaak dat niet de helft van het aantal uren bevat dat vereist is voor het ambt met volledige dagtaak, wordt met de helft verminderd.

De duur van de diensten die het personeelslid telt mag nooit meer bedragen dan 360 dagen per dienstjaar, 360 dagen zijnde een anciënniteitsjaar.

#### HOOFDSTUK IV. — *Bevordering*

**Art. 49.** De aanwerving in vast verband in een bevorderingsambt van directeur kan slechts gebeuren in geval er een vacante betrekking is voor het te begeven ambt.

**Art. 50.** De aanwerving in vast verband in een ambt van directeur kan slechts gebeuren als deze betrekking als hoofdamt bekleed wordt.

**Art. 51.** Een inrichtende macht gaat over tot een aanwerving in vast verband in een vacante betrekking van directeur behalve :

1° als zij, krachtens de bepalingen bedoeld in hoofdstuk 6, verplicht is een lid van het personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking, in deze betrekking aan te stellen;

2° als zij deze betrekking reed heeft toegewezen via een mutatie overeenkomstig de bepalingen bedoeld in artikel 52.

**Art. 52.** De inrichtende macht die een vacante betrekking van directeur te verlenen heeft, kan instemmen met een mutatie van een van de leden van haar technisch personeel dat titularis is van het ambt van directeur en dat hierom verzoekt. De mutatie kan slechts geschieden onder de voorwaarden gesteld in artikel 40, § 2.

**Art. 53.** De aanwervingen in vast verband of mutaties zijn niet toegelaten in een betrekking van een centrum dat, met toepassing van de rationalisatieregels, zal worden gesloten of in een betrekking die behoort tot een centrum wiens periode voor de toelating tot subsidies beperkt is bij beslissing van de Regering die voorafgaandelijk wordt ter kennis gebracht van de inrichtende macht.

**Art. 54.** Niemand kan in vast verband worden aangeworven in het bevorderingsambt van directeur als deze, op het ogenblik van de aanwerving, niet aan volgende voorwaarden voldoet :

1° in vast verband een dienstanciënniteit hebben verworven van minstens zes jaar bij de inrichtende macht in het ambt van psychopedagogisch consultant, berekend volgens de wijzen bepaald in artikel 48, § 1;

2° een ambt met volledige dagtaak vervullen in een centrum dat afhangt van de inrichtende macht;

3° voorafgaandelijk een specifieke opleiding hebben gevolgd die is bekrachtigd met een aanwezigheidsattest.

**Art. 55.** § 1. Het ambt van directeur kan tijdelijk worden toevertrouwd aan een personeelslid dat voldoet aan alle voorwaarden gesteld in artikel 54 :

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

2° in de veronderstelling zoals bedoeld in artikel 53.

Tijdens deze periode blijft het lid van het technisch personeel titularis van de betrekking waarin het in vast verband is aangeworven.

§ 2. In afwijking van § 1, eerste lid, is de in artikel 54, 3°, gestelde voorwaarde niet vereist voor iedere aanwerving waarvan de duur gelijk of kleiner is dan vijftien weken. De organen voor sociale democratie moeten de aanwervingsprocedure bepalen.

**Art. 56.** Het ambt van directeur kan tijdelijk worden toevertrouwd aan een personeelslid dat voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 54, in afwachting van een aanwerving in vast verband.

Tijdens deze periode blijft het lid van het technisch personeel titularis van de betrekking waarin het in vast verband is aangeworven.

Het in het eerste lid bedoeld lid van het technisch personeel wordt uiterlijk na een termijn van twee jaar in vast verband aangeworven in het bevorderingsambt van directeur als de inrichtende macht het lid daaruit niet ontheven heeft.

**Art. 57.** § 1. Bij ontstentenis van een kandidaat die voldoet aan alle in artikel 54 gestelde voorwaarden voor de toegang tot het bevorderingsambt van directeur, kan de inrichtende macht het bevorderingsambt van directeur tijdelijk toevertrouwen aan een lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangeworven en houder is van het vereiste bekwaamheidsbewijs om het aanwervingsambt van psychopedagogisch consultant te bekleden. Tijdens de periode gedurende dewelke hij tijdelijk het bevorderingsambt van directeur uitoefent, blijft het lid van het technisch personeel titularis van de betrekking waarin hij in vast verband is aangeworven.

Het lid van het technisch personeel dat zich tijdelijk een bevorderingsambt van directeur zag toegewezen krachtens deze paragraaf kan door de inrichtende macht uit dit ambt worden ontheven.

§ 2. Iedere inrichtende macht die de onmogelijkheid aantoonde om het bevorderingsambt van directeur tijdelijk toe te vertrouwen aan een lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangeworven overeenkomstig de voorgaande bepalingen, kan dit ambt tijdelijk toevertrouwen aan een lid van haar tijdelijk technisch personeel, houder van het vereiste bekwaamheidsbewijs om het wervingsambt van psychopedagogisch consultant uit te oefenen.

Het in het eerste lid bedoelde lid van het technisch personeel wordt geacht aan de in artikel 54, 1°, bedoelde voorwaarde te voldoen na het verstrijken van een termijn van zes jaar als tijdelijke in het bevorderingsambt van directeur.

Het lid van het technisch personeel dat zich tijdelijk een bevorderingsambt van directeur zag toegewezen krachtens deze paragraaf kan door de inrichtende macht uit dit ambt worden ontheven.

§ 3. Iedere inrichtende macht die de onmogelijkheid aantoonde om het bevorderingsambt van directeur tijdelijk toe te vertrouwen aan een lid van het technisch personeel dat in vast verband of tijdelijk is aangeworven overeenkomstig de voorgaande bepalingen, kan beroep doen op een lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangeworven en afhangt van een andere vrije gesubsidieerde inrichtende macht en houder is van het vereiste bekwaamheidsbewijs om het wervingsambt van psychopedagogisch consultant te vervullen.

Tijdens de periode gedurende dewelke hij tijdelijk het bevorderingsambt van directeur uitoefent, blijft het lid van het technisch personeel titularis van de betrekking waarin hij in vast verband is aangeworven in zijn inrichtende macht van herkomst.

Het personeelslid dat tijdelijk aangeworven is in een bevorderingsambt van directeur krachtens deze paragraaf wordt in vast verband aangeworven in dit ambt na een termijn van zes jaar als hij op dat ogenblik voldoet aan de voorwaarde gesteld in artikel 54, 3°, en als de inrichtende macht hem daaruit niet heeft ontheven.

Het lid van het technisch personeel dat zich tijdelijk een bevorderingsambt van directeur zag toegewezen krachtens deze paragraaf, kan door de inrichtende macht uit dit ambt worden ontheven.

**Art. 58.** Iedere tijdelijke aanwerving in een betrekking van directeur schriftelijk vastgelegd en wordt de vermeldingen zoals bedoeld in artikel 29, eerste lid, met uitzondering van 8°, worden erin opgenomen.

Een tijdelijke aanwerving in een betrekking van directeur wordt beëindigd in gezamenlijk akkoord bij beslissing van de inrichtende macht of met toepassing van artikel 109. Het einde van de uitoefening is evenwel zonder gevolg voor de tijdelijke aanwerving in een betrekking van directeur.

De inrichtende macht mag niet overgaan tot een tijdelijke aanwerving in de betrekking van directeur als zij, krachtens de bepalingen in hoofdstuk 6, verplicht is deze betrekking toe te kennen aan een lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking.

#### HOOFDSTUK V. — *Dienststanden*

##### *Afdeling 1. — Algemeen*

**Art. 59.** Het lid van het technisch personeel bevindt zich gedeeltelijk of geheel in een van de volgende dienststanden :

- 1° in actieve dienst;
- 2° op non-activiteit;
- 3° ter beschikking.

##### *Afdeling 2. — Actieve dienst*

**Art. 60.** Het lid van het technisch personeel wordt steeds geacht in actieve dienst te zijn, behoudens formele bepaling waarbij het zich in een andere dienststand bevindt.

**Art. 61.** Het lid van het technisch personeel in actieve dienst heeft recht op een weddetoelage en op de vooruitbetaling van zijn loon, onder dezelfde voorwaarden als diegene die zijn voorzien voor het technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra die zijn ingericht door de Franse Gemeenschap.

Het lid kan verlof krijgen van de inrichtende macht onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien voor het technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra die zijn ingericht door de Franse Gemeenschap.

Ieder verlof waarvoor een regeringsbeslissing vereist is om aanspraak te kunnen maken op de wedde in een centrum van de Franse Gemeenschap wordt door de inrichtende macht aan dezelfde overheid ter goedkeuring voorgelegd.

##### *Afdeling 3. — Non-activiteit*

**Art. 62.** Het lid van het technisch personeel staat op non-actief onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien voor het technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra die zijn ingericht door de Franse Gemeenschap.

##### *Afdeling 4. — Terbeschikkingstelling*

**Art. 63.** Met uitzondering van de terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking waarvan sprake in hoofdstuk 6 en de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing uit de betrekking in het belang van de dienst waarvan sprake in artikel 64, kan het lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangeworven door de inrichtende macht ter beschikking worden gesteld onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien voor het technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra die zijn ingericht door de Franse Gemeenschap.

Iedere terbeschikkingstelling waarvoor een regeringsbeslissing vereist is om aanspraak te kunnen maken op het wachtloon in een centrum ingericht door de Franse Gemeenschap wordt door de inrichtende macht aan dezelfde overheid ter goedkeuring voorgelegd.

**Art. 64.** § 1. Het lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangeworven kan in het belang van de dienst door zijn inrichtende macht ter beschikking worden gesteld wegens ambtsontheffing. De duur van de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing uit de betrekking in het belang van de dienst mag, in een of meerdere tijdsbestekken, niet langer duren dan zes maanden voor de hele loopbaan van het lid van het technisch personeel.

Er kan evenwel worden afgeweken van de in het eerste lid bedoelde beperking teneinde de terbeschikkingstelling wegens ambts ontheffing in het belang van de dienst waartoe is beslist tijdens een dienstjaar ten aanzien van een lid van het technisch personeel te verlengen tot op het einde van het lopend dienstjaar. Het verzoek tot afwijking wordt door de inrichtende macht voor akkoord voorgelegd aan de Regering.

Tijdens de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst krijgt het lid van het technisch personeel een wachtloon gelijk aan 75 % van zijn laatste loon in actieve dienst.

Een inrichtende macht kan een lid van haar technisch personeel niet ter beschikking stellen wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst als de feiten waarom zij deze maatregel overweegt het voorwerp kunnen zijn van een tuchtmaatregel of van een procedure waarbij een onverenigbaarheid wordt vastgesteld of als het lid van het technisch personeel, voor deze feiten, gerechtelijk wordt vervolgd.

§ 2. Voorafgaand aan ieder voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst moet het lid van het technisch personeel zijn uitgenodigd zich te laten horen door de inrichtende macht. De oproeping tot de hoorzitting alsook de motieven waarom de inrichtende macht overweegt het personeelslid ter beschikking te stellen wegens ambtsontheffing uit de betrekking in het belang van de dienst, moeten hem kenbaar worden gemaakt vijf werkdagen voor de hoorzitting, hetzij bij ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs, hetzij door persoonlijke overhandiging met ontvangstbewijs. Tijdens de hoorzitting mag het personeelslid zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra, in actieve dienst of op rust, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie. De procedure wordt geldig voortgezet wanneer het personeelslid, dat volgens de regels is opgeroepen, niet verschijnt op de hoorzitting of er niet vertegenwoordigd is.

Indien het lid van het technisch personeel of diens vertegenwoordiger evenwel redenen van overmacht kunnen inroepen dewelke hun afwezigheid op de hoorzitting verantwoorden, wordt het lid van het technisch personeel opgeroepen voor een nieuwe hoorzitting die wordt betekend overeenkomstig het eerste lid.

Ditmaal, en zelfs wanneer het lid van het technisch personeel of zijn vertegenwoordiger niet zijn verschenen op de hoorzitting, wordt de procedure geldig voortgezet.

§ 3. Het voorstel tot terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst wordt ter kennis gebracht van het lid van het technisch personeel dat, binnen de tien dagen na de kennisgeving, een beroep kan instellen bij de bevoegde Beroepskamer.

Het lid van het technisch personeel dat gebruik maakt van zijn recht op beroep stuurt hiervan onmiddellijk een afschrift naar zijn inrichtende macht.

De Beroepskamer verstuurt haar gemotiveerd advies naar de inrichtende macht binnen een termijn van hoogstens drie maanden ingaande op de dag van de ontvangst van het beroep.

Binnen een termijn van acht dagen na de ontvangst van het advies van de Beroepskamer brengt de inrichtende macht haar beslissing ter kennis van de verzoeker en gaat de terbeschikkingstelling in op de derde werkdag volgend op de kennisgeving.

§ 4. Als het lid van het technisch personeel geen beroep heeft ingesteld bij de Beroepskamer binnen de in § 3 voorgescreven termijn, wordt het voorstel tot terbeschikkingstelling dat ter kennis is gebracht van het lid van het technisch personeel krachtens dezelfde § 3 definitief en gaat het in op de derde werkdag volgend op de vervaldag van voormelde termijn.

In de in § 3 bedoelde kennisgeving wordt de datum vermeld waarop de terbeschikkingstelling ingaat ingeval het eerste lid van deze paragraaf van toepassing is.

§ 5. De beslissing van de inrichtende macht moet eerst worden goedgekeurd door de Regering alvorens het wachtloon kan worden uitgekeerd. De inrichtende macht legt haar beslissing voor aan de Regering die uitspraak doet binnen een termijn van een maand.

De Regering brengt haar beslissing ter kennis van de inrichtende macht en van het betrokken lid van het technisch personeel.

#### HOOFDSTUK VI. — *Terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking, reffectatie en tijdelijke terugroeping in actieve dienst*

##### *Afdeling 1. — Algemeen*

**Art. 65.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk dient te worden verstaan onder :

1° terbeschikkingstelling : maatregel ten gevolge van de volledige afschaffing van een betrekking. Het ambt waarin de betrekking wordt afgeschaft wordt bepaald op basis van de omgekeerde volgorde van de opvolging van de ambten zoals vastgesteld door de inrichtende macht overeenkomstig artikel 6;

2° maatregelen voorafgaand aan de terbeschikkingstelling : de maatregelen getroffen door de inrichtende macht zoals verduidelijkt in artikel 69 en die ertoe strekken te vermijden dat een in vast verband aangeworven lid van het technisch personeel wordt ter beschikking gesteld;

3° reffectatie : terugroepen in actieve dienst van een lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld in een definitief vacante of niet-vacante betrekking van het ambt waarin hij in vast verband is aangeworven.

De reffectatie gebeurt intern wanneer zij tot doel heeft een lid van het technisch personeel in zijn eigen inrichtende macht terug in dienst te roepen. Zij gebeurt extern wanneer zij tot doel heeft het lid van het technisch personeel in een andere inrichtende macht dan diegene die hem ter beschikking heeft gesteld, terug in actieve dienst te roepen. Deze kan plaatsvinden tussen inrichtende machten of via de reffectatiecommissie.

Binnen de inrichtende macht van herkomst is zij definitief wanneer het de bedoeling is om voor het lid van het technisch personeel een definitief vacante betrekking te vinden in het ambt waarvoor het een aanwerving in vast verband geniet.

In een andere inrichtende macht is een reffectatie steeds tijdelijk zolang er geen nieuwe aanwerving in vast verband is;

4° tijdelijke terugroepen in actieve dienst : het terug in dienst roepen van een lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking onder andere voorwaarden dan deze die gelden voor de reffectatie;

5° vacante betrekking toegankelijk voor de reffectatie binnen een andere inrichtende macht : iedere betrekking die niet wordt bekleed door een lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangenomen;

6° vacante betrekking toegankelijk voor de reffectatie in een andere inrichtende macht : iedere betrekking die niet wordt bekleed door een lid van het technisch personeel dat in vast verband is aangenomen of door een lid van het tijdelijk prioritair technisch personeel dat zijn betrekking vrijwaart overeenkomstig artikel 77;

7° ambt : het ambt zoals bedoeld in artikel 6.



**Art. 66.** De dienst- en ambtsanciënniteit bedoeld in dit hoofdstuk worden berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 48.

*Afdeling 2. — Bekendmaking van de terbeschikkingstellingen en van de vacante betrekkingen*

**Art. 67.** § 1. Iedere inrichtende macht is verplicht, voor de officiële goedkeuring, de bevoegde dienst van het Ministerie van de Franse Gemeenschap iedere beslissing te bekenenen, die zij met redenen omkleed, waarbij zij een lid van het technisch personeel ter beschikking stelt, voor elk ambt zoals verduidelijkt in artikel 6.

De kennisgeving moet per aangetekend schrijven worden verstuurd naar de bevoegde dienst binnen de dertig dagen na de datum waarop het baanverlies zich voordoet.

Deze kennisgeving, waarin melding wordt gemaakt van de aard van het centrum, moet, ter informatie, voor gezien getekend worden door het belangstellend lid van het technisch personeel dat hieraan desgevallend opmerkingen aan toevoegt of voorbehoud maakt.

Ze gaat vergezeld van een verzoek van het lid van het technisch personeel om een wachtweddetoelage.

§ 2. De Regering keurt de terbeschikkingstellingen goed die geschieden volgens de regels bepaald in dit hoofdstuk.

Geen enkele beslissing wordt goedgekeurd als zij door de inrichtende macht wordt meegedeeld na de in § 1 gestelde termijn.

De Regering kan evenwel, in uitzonderlijke omstandigheden en op behoorlijk met redenen omkleed verzoek, van deze termijn afwijken.

De terbeschikkingstellingen voor prestaties bovenop een ambt met volledige dagtaak worden niet goedgekeurd.

§ 3. Het lid van het technisch personeel wordt ter beschikking gesteld bij ontstentenis van betrekking op de eerste dag van het dienstjaar dat volgt op het lopend dienstjaar tijdens hetwelk het baanverlies is vastgesteld of op de dag dat hij zijn functies terug zou hebben hernomen indien hij niet was vervangen geweest in zijn betrekking krachtens de geldende regelgeving inzake de terbeschikkingstelling.

§ 4. Kunnen worden goedgekeurd, de terbeschikkingstellingen tengevolge van een afname van de schoolbevolking van de onderwijsinrichtingen die worden aangedaan door het centrum of tengevolge van een beslissing van de inrichtende macht omtrent de organisatie van het centrum of de centra die zij inricht, met inbegrip van de afschaffing van een centrum, voor zover deze afschaffing verantwoord is door de toepassing van een rationalisatiemaatregel of toegestaan door de Regering.

**Art. 68.** Iedere inrichtende macht is verplicht de Reaffectatiecommissies, volgens de wijzen bepaald door de Regering, in kennis te stellen van :

- 1° de lijst van de leden van het technisch personeel die ter beschikking zijn gesteld bij ontstentenis van betrekking;
- 2° de lijst van de betrekkingen die zijn ingenomen door de leden van het tijdelijk technisch personeel die niet onttrokken zijn aan de reffectatie in de zin van artikel 77.

*Afdeling 3. — Maatregelen voorafgaand aan de terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking*

**Art. 69.** Een inrichtende macht stelt een lid van haar technisch personeel slechts ter beschikking bij ontstentenis van betrekking na, desgevallend, onder het voltallig personeel van de centra die zij inricht op het grondgebied van dezelfde gemeente, en in de aangeduide volgorde :

- 1° een einde te hebben gemaakt aan de prestaties van de leden van haar technisch personeel die hetzelfde ambt bijkomstig uitoefenen;
- 2° een einde te hebben gemaakt aan de prestaties van de leden van haar technisch personeel die hetzelfde ambt uitoefenen en de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt;
- 3° een einde te hebben gemaakt aan de prestaties van de leden van haar technisch personeel die hetzelfde ambt uitoefenen in de hoedanigheid van niet-prioritaire tijdelijken;
- 4° een einde te hebben gemaakt aan de prestaties van de leden van het technisch personeel die ter beschikking zijn gesteld door een andere inrichtende macht en die zij tijdelijk terug in actieve dienst heeft geroepen;
- 5° een einde te hebben gemaakt aan de prestaties van de leden van haar technisch personeel die zij ter beschikking heeft gesteld en die zij tijdelijk terug in actieve dienst heeft geroepen;
- 6° een einde te hebben gemaakt aan de prestaties van de leden van haar technisch personeel die hetzelfde ambt uitoefenen in de hoedanigheid van prioritaire tijdelijken, in de omgekeerde volgorde van hun rangschikking;
- 7° een einde te hebben gemaakt aan de prestaties van de leden van haar technisch personeel die door een andere inrichtende macht ter beschikking zijn gesteld en die zij op eigen initiatief of door aanwerving ex officio van de Reaffectatiecommissie heeft gereffecteerd.

*Afdeling 4. — Terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking*

**Art. 70.** § 1. Onder de leden van het technisch personeel die in vast verband zijn aangeworven en die het betrokken ambt uitoefenen, worden ter beschikking gesteld bij ontstentenis van betrekking, onder de leden van het technisch personeel die dit ambt uitoefenen, diegene met de laagste dienstanciënniteit.

In alle gevallen met gelijke dienstanciënniteit wordt de ambtsanciënniteit in aanmerking genomen. Bij gelijke dienstanciënniteit en gelijke ambtsanciënniteit wordt het jongste lid van het technisch personeel ter beschikking gesteld.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel worden de perioden van terbeschikkingstelling gedekt door een wachtweddetoelage alsook de gepresteerde diensten ingevolge een reffectatie of tijdelijke terugroeping in actieve dienst in een centrum ingericht door een andere inrichtende macht gelijkgesteld aan door de Franse Gemeenschap gesubsidieerde diensten die zijn gepresteerd in de inrichtende macht van herkomst.



*Afdeling 5. — Reaffectatie*

**Art. 71.** § 1. De definitieve reaffectatie heeft voorrang op de tijdelijke reaffectatie binnen de inrichtende macht van herkomst.

§ 2. De tijdelijke reaffectatie geschiedt in onderstaande volgorde :

1° binnen een inrichtende macht, in elke niet-vacante betrekking van het ambt waarvoor het lid van het technisch personeel in vast verband is aangeworven;

2° binnen een andere inrichtende macht dan dewelke hem ter beschikking heeft gesteld, in elke vacante betrekking en vervolgens niet-vacante betrekking van het ambt waarvoor het lid van het technisch personeel in vast verband is aangeworven.

§ 3. De in § 1 bedoelde definitieve reaffectatie dient eerst te gebeuren in elk centrum dat de inrichtende macht inricht in een straal van maximum 25 km rond het centrum waar het lid van het technisch personeel ter beschikking werd gesteld, vervolgens in ieder ander centrum buiten deze straal van 25 km.

§ 4. Wanneer zij meerdere personen in hetzelfde ambt ter beschikking heeft gesteld bij ontstentenis van betrekking, moet de inrichtende macht, voor de toepassing van de in deze afdeling verduidelijkte bepalingen en in naleving van de vastgelegde prioriteitenvolgorde, naargelang het geval, de persoon met de hoogste dienstanciënniteit en, in geval van gelijke dienstanciënniteit, de persoon met de hoogste ambtsanciënniteit definitief of tijdelijk reffecteren.

Bij gelijke dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit wordt voorrang verleend aan het oudste lid van het technisch personeel.

Deze verplichting geldt evenwel enkel voor de wervingsambten.

§ 5. Als de inrichtende machten over meerdere betrekkingen beschikken in eenzelfde ambt, moeten zij de vacante betrekkingen bij voorrang begeben, en indien deze mogelijkheid zich niet voordoet, de niet-vacante betrekkingen van de langste duur.

§ 6. De reaffectatie dient bij voorrang te gebeuren bij het tijdelijk terugroepen in actieve dienst.

*Afdeling 6. — Verlenging van de reaffectaties*

**Art. 72.** § 1. De externe reaffectaties die tijdens een dienstjaar doorgevoerd worden door de inrichtende machten of door de Reaffectatiecommissies worden het volgend dienstjaar verlengd.

§ 2. De verlengde opdracht van het gereffecteerde lid van het technisch personeel zal ambtshalve uitgebreid worden door de inrichtende macht in alle gevallen waar de verhoging van de postaties mogelijk is en tot aan het volume van de opdracht die het voorwerp uitmaakt van een terbeschikkingstelling.

§ 3. Elke reaffectatie wordt ieder jaar verlengd zolang het lid van het technisch personeel geen 600 dagen dienstanciënniteit telt bij de inrichtende macht waar hij werd toegewezen.

Deze 600 dagen moeten minstens over drie dienstjaren zijn gespreid.

§ 4. De reaffectatie wordt beëindigd :

1° bij de terugkeer van de titularis van de betrekking indien de reaffectatie tijdelijk is;

2° als de inrichtende macht verplicht is om ondertussen een lid van haar technisch personeel te reffecteren;

3° als de inrichtende macht die ter beschikking heeft gesteld een vacante betrekking heeft in hetzelfde ambt en een einde moet maken aan deze terbeschikkingstelling;

4° als het personeelslid nalaat zich kandidaat te stellen voor de aanwerving in vast verband zodra hij de in artikel 43 bedoelde voorwaarden vervult.

De anciënniteit waarop het lid van het technisch personeel zich bij deze gelegenheid kan beroepen is de anciënniteit verworven in dienst van de inrichtende macht waarnaar hij werd gereffecteerd;

5° als het lid van het technisch personeel de in artikel 13 gestelde verplichtingen niet onderschrijft noch naleeft.

Er kan eveneens een einde worden gemaakt aan deze reaffectatie bij beslissing van de centrale Reaffectatiecommissie waar de inrichtende macht of het lid van het technisch personeel zich tot gewend hebben.

*Afdeling 7. — Tijdelijk terugroepen in actieve dienst*

**Art. 73.** § 1. Iedere inrichtende macht die, na de hierboven gestelde handelingen, de ter beschikking gestelde leden van haar technisch personeel niet heeft kunnen reffecteren, moet :

1° als het gaat om een wervingsambt, hen een betrekking toevertrouwen in een ambt van dezelfde aard, voor zover zij het vereiste bekwaamheidsbewijs bezitten om dit ambt uit te oefenen, zelfs als de bezoldiging lager ligt;

2° als het gaat om een bevorderingsambt van directeur, hen een betrekking toevertrouwen in een wervingsambt, voor zover zij het vereiste bekwaamheidsbewijs bezitten om dit ambt uit te oefenen.

§ 2. Wanneer ze meerdere personen in eenzelfde ambt ter beschikking heeft gesteld, moet de inrichtende macht, voor de toepassing van de hierboven in § 1, 1° en 2°, vermelde verplichtingen en in naleving van de vastgestelde prioriteitenvolgorde, de persoon met de oudste dienstanciënniteit terug in actieve dienst roepen en, in geval van gelijke dienstanciënniteit, de persoon met de grootste ambtsanciënniteit.

Bij gelijke dienstanciënniteit en ambtsanciënniteit wordt voorrang verleend aan het oudste lid van het technisch personeel.

§ 3. Het tijdelijk terugroepen in actieve dienst in een vacante betrekking mag niet tot doel hebben de inrichtende macht te ontheffen van de verplichting om deze betrekking aan te kondigen als een aanwerving in vast verband en, desgevallend, uiterlijk op 1 november van het volgend dienstjaar, de kandidaat met de hoogste anciënniteit er in vast verband aan te stellen.

§ 4. Niettegenstaande het tijdelijk terugroepen in actieve dienst blijft het lid van het technisch personeel ter beschikking van de inrichtende macht om te worden gereffecteerd in het ambt waarvoor hij in vast verband is aangeworven.

**Art. 74.** Elk lid van het technisch personeel dat terug in actieve dienst is geroepen door een inrichtende macht na een terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking uitgesproken door een andere inrichtende macht, behoudt, tot zijn aanwerving in vast verband door de inrichtende macht waarbij hij tijdelijk terug in actieve dienst is geroepen, alle rechten die voortvloeien uit zijn aanwerving in vast verband bij de inrichtende macht die hem ter beschikking heeft gesteld.

*Afdeling 8. — Rechten en plichten van de leden van het technisch personeel die ter beschikking zijn gesteld bij ontstentenis van betrekking*

**Art. 75. § 1.** De leden van het technisch personeel die ter beschikking gesteld zijn bij ontstentenis van betrekking krijgen, op hun verzoek, een wachtweddetoelage onder dezelfde voorwaarden als de leden van het technisch personeel van de centra die zijn ingericht door de Franse Gemeenschap die ter beschikking zijn gesteld bij ontstentenis van betrekking.

§ 2. Ieder gereffecteerd of tijdelijk terug in actieve dienst geroepen lid van het technisch personeel krijgt de weddetoelage in actieve dienst terug dewelke overeenstemt met de prestaties die hij verrichtte voor zijn terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking, zelfs in geval van gedeeltelijke reffectatie of gedeeltelijk tijdelijk terugroepen in actieve dienst.

§ 3. Ieder lid van het technisch personeel dat tijdelijk terug in actieve dienst worden geroepen in een ambt dat hem een hoger loon oplevert dan datgene dat hij vroeger kreeg, krijgt bovenop de in § 2 bedoelde weddetoelage een toelage aan dezelfde voorwaarden als de leden van het technisch personeel van de door de Franse Gemeenschap ingerichte centra.

§ 4. De periode tijdens dewelke het lid van het technisch personeel gereffecteerd of tijdelijk terug in actieve dienst geroepen wordt, werkt opschortend wat betreft de periode van de terbeschikkingstelling en dit voor de berekening van de in § 1 bedoelde wachtweddetoelage, zelfs bij gedeeltelijke reffectatie of gedeeltelijk tijdelijk terugroepen in actieve dienst.

De zomervakantie wordt in aanmerking genomen voor de in het eerste lid bedoelde periode voor de leden van het technisch personeel die gereffecteerd of tijdelijk terug in actieve dienst geroepen zijn in een gesubsidieerde betrekking van onbepaalde duur.

**Art. 76. § 1.** Ieder lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking moet een reffectatie aanvaarden als de betrekking hem wordt aangeboden :

1° door de inrichtende macht die het lid van het technisch personeel ter beschikking heeft gesteld;

2° door de inrichtende macht die het centrum heeft overgenomen waar dit lid van het technisch personeel ter beschikking is gesteld.

Het lid van het technisch personeel kan evenwel een betrekking afwijzen die zich zou voordoen in een centrum dat gelegen is buiten een straal van 25km rond de woning van de ambtenaar en waarvoor deze laatste met behulp van het openbaar vervoer meer dan vier uur onderweg zou zijn per dag. Hij zal later evenwel geen aanspraak meer kunnen maken op deze betrekking.

§ 2. Ieder ter beschikking gesteld lid van het technisch personeel dat reeds onder hogervormelde voorwaarden gereffecteerd is of dit nog moet worden en dat ambten uitoefent in minstens drie centra en in totaal prestaties verricht gelijk aan 75 % van het aantal uren dat vereist is voor een ambt met volledige dagtaak kan iedere bijkomende opdracht die hem bij de reffectatie wordt aangeboden, afwijzen.

§ 3. Ieder lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking moet zijn met redenen omkleed akkoord of weigering van een reffectatie of een tijdelijke terugroeping in actieve dienst bij aangetekend schrijven ter kennis brengen van de inrichtende macht en van de bevoegde reffectatiecommissie en dit binnen een termijn van tien kalenderdagen vanaf de betekening van zijn reffectatie of tijdelijke terugroeping in actieve dienst.

De indiening van een beroep schort de verplichting van het technisch personeelslid om zijn functie op te nemen, niet op.

Wanneer het lid weigert zijn functie, op te nemen, zal een einde worden gemaakt aan zijn contract overeenkomstig artikel 110, 5°.

De beslissing van de Reffectatiecommissie wordt via aangetekend schrijven ter kennis gebracht van de betrokkene alsook van de betrokken inrichtende machten.

§ 4. Ieder lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking, dat niet kon worden gereffecteerd of tijdelijk tijdelijk in actieve dienst teruggeroepen, moet zich ter beschikking houden van de inrichtende macht die hem ter beschikking heeft gesteld voor de uitvoering van de door de Regering bepaalde of goedgekeurde opdrachten.

De uitvoering van bovengenoemde opdrachten mag evenwel niet leiden tot het in stand houden van de betrekking van het afgeschafte ambt.

§ 5. Een lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking kan, op eigen verzoek, zijn recht op een wachtweddetoelage tijdelijk.

Deze schorsing wordt schriftelijk ter kennis gebracht van de inrichtende macht en via haar verzonden naar het bevoegde bestuur bij de bekendmaking van de terbeschikkingstellingen.

Tijdens deze schorsing is het lid van het technisch personeel ontheven van de verplichtingen inzake reffectatie of tijdelijk terugroepen in actieve dienst, behalve als de inrichtende macht die hem ter beschikking heeft gesteld of die het centrum overgenomen heeft waar dit lid van het technisch personeel ter beschikking werd gesteld, beschikt over een definitief vacante betrekking in hetzelfde ambt. In dit geval moet de inrichtende macht deze betrekking aanbieden aan het bovengenoemde lid van het technisch personeel.

Deze schorsing strekt zich uit over de duur van het dienstjaar of over de resterende periode van dit dienstjaar wanneer de terbeschikkingstelling goedgekeurd wordt tijdens het dienstjaar.

Zij kan op dezelfde wijzen worden verlengd bij de aanvang van een nieuw dienstjaar, voor zover het lid van het technisch personeel hierom verzoekt vóór 1 september van dit dienstjaar.

§ 6. Ieder lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij volledige ontstentenis van betrekking wordt gereffecteerd of terug in actieve dienst geroepen door zijn inrichtende macht, ongeacht de duur van deze terugroeping in actieve dienst.

Het lid van het technisch personeel bevindt zich van rechtswege in de administratieve stand van actieve dienst tijdens de periode gedurende dewelke hij gereffecteerd of terug in actieve dienst is geroepen.

§ 7. Als er zich een tijdelijk vacante betrekking voordoet bij de inrichtende macht die het betrokken lid ter beschikking heeft gesteld, waarbij dit lid reeds een betrekking van onbepaalde duur of minstens tot op het einde van het dienstjaar uitoefent bij een andere inrichtende macht, mag dit lid hier blijven.

Als een definitief vacante betrekking zich voordoet bij de inrichtende macht die het betrokken lid ter beschikking heeft gesteld, waarbij dit lid reeds een betrekking van onbepaalde duur of minstens tot op het einde van het boekjaar uitoefent bij een andere inrichtende macht, moet dit lid de aangeboden vacante betrekking aanvaarden.

Het lid zal evenwel zijn ambts slechts kunnen opnemen op het einde van het dienstjaar, behoudens akkoord van beide inrichtende machten.

#### *Afdeling 9. — Betrekkingen onttrokken aan de reffectatie*

**Art. 77.** Moeten niet worden bekendgemaakt aan de Reffectatiecommissies, de betrekkingen die zijn ingenomen door leden van het technisch personeel die, op het einde van voorgaand dienstjaar, 600 dagen dienst tellen in het betrokken ambt. De 600 dagen anciënniteit verworven bij de inrichtende macht moeten minstens gespreid zijn over drie dienstjaren.

#### *Afdeling 10. — Reffectatiecommissies*

**Art. 78. § 1.** Er wordt bij het Ministerie van de Franse Gemeenschap een centrale Reffectatiecommissie opgericht voor de gesubsidieerde vrije centra.

Deze bestaat uit negen werkende leden ter vertegenwoordiging van de inrichtende machten van de gesubsidieerde vrije centra en uit negen werkende leden ter vertegenwoordiging van de groeperingen van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra die zijn aangesloten bij een vakorganisatie die is vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad.

De voorzitter en plaatsvervangende voorzitter worden aangeduid door de Regering onder de ambtenaren van het Ministerie die minstens rang 12 hebben.

De Regering duidt een secretaris en plaatsvervangend secretaris aan onder de ambtenaren van het Ministerie.

De voorzitter en secretaris hebben adviesverlenende stem.

In afwijking van vorig lid beslist de voorzitter in geval van staking.

Voor ieder werkend lid wordt, volgens dezelfde wijzen, een plaatsvervanger aangeduid.

De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op en legt dit ter goedkeuring voor aan de Regering.

§ 2. De Reffectatiecommissie :

1° gaat over tot de externe reffectaties van de ter beschikking gestelde personeelsleden via ambtshalve aanwervingen in alle centra;

2° roept een ter beschikking gesteld lid van het technisch personeel terug in actieve dienst volgens de in artikel 73 gestelde regels;

3° beslist over de aanvragen voor de niet-verlenging van de in artikel 72, § 4, tweede lid, bedoelde reffectaties;

4° spreekt zich uit over de beroepen die zijn ingediend door de inrichtende machten of de leden van het technisch personeel, met name tegen de reffectaties of tijdelijke terugroepingen in actieve dienst die voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 76, § 1, tweede lid, en § 2;

5° spreekt zich uit over de bijzondere toestanden die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk.

Zij krijgt, op haar verzoek en vóór de vergaderingen, de administratieve documenten die haar toelaten met kennis van zaken te zetelen en onder meer toe te zien op het bestaan van vacante betrekkingen.

**Art. 79. § 1.** Er wordt een zonale reffectatiecommissie opgericht voor iedere hieronder bepaalde zone :

Zone 1 : provincie Waals-Brabant en Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Zone 2 : provincie Henegouwen;

Zone 3 : provincie Luik;

Zone 4 : provincies Namen en Luxemburg.

Iedere zonale commissie bestaat uit vier werkende leden ter vertegenwoordiging van de inrichtende machten van de gesubsidieerde vrije centra van de zone en uit vier werkende leden ter vertegenwoordiging van de representatieve vakorganisaties van de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra.

De voorzitter en plaatsvervangende voorzitter van iedere zonale Commissie worden aangeduid door de Regering onder de ambtenaren van het Ministerie die minstens rang 12 hebben.

Iedere zonale Commissie duidt onder haar leden een secretaris en een plaatsvervangende secretaris aan.

De voorzitter en de secretaris hebben adviesverlenende stem.

In afwijking van vorig lid beslist de voorzitter in geval van staking.

Voor ieder werkend lid wordt, op dezelfde wijze, een plaatsvervanger aangeduid.

Iedere zonale Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op dat zij ter goedkeuring voorlegt aan de Regering.

§ 2. De zonale reffectatiecommissies hebben als opdracht :

1° in ieder centrum binnen de zone over te gaan tot de reffectatie van de leden van het technisch personeel die ter beschikking zijn gesteld;

2° de ter beschikking gestelde leden van het technisch personeel tijdelijk terug in actieve dienst te roepen.

Zij krijgen, op hun verzoek en vóór de vergaderingen, de administratieve documenten die hen toelaten met volledige kennis van zaken te zetelen en met name toe te zien op het bestaan van vacante betrekkingen.

*Afdeling 11. — Sanctie bij niet-naleving van de bepalingen inzake de terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking, de reffectatie en het tijdelijke terugroepen in actieve dienst*

**Art. 80.** § 1. De inrichtende macht verliest het voordeel van de weddetoelage voor ieder lid van het technisch personeel waarvan zij de terbeschikkingstelling bij ontstentenis van betrekking niet zou bekendmaken.

§ 2. De inrichtende macht die nalaat de betrekking te melden aan de Reffectatiecommissies die is ingenomen door een lid van het tijdelijk technisch personeel en die kan worden opgesteld voor de reffectatie of de voorlopige terugroeping in actieve dienst verliest het voordeel van de weddetoelage die aan dit lid van het technisch personeel wordt toegekend.

§ 3. De inrichtende macht die, zonder geldig motief, geweigerd heeft gevolg te geven aan een reffectatie of een tijdelijke terugroeping in actieve dienst waartoe beslist door de Reffectatiecommissie of die haar verplichtingen niet nakomt inzake de verlenging van de reffectaties en de tijdelijke terugroepingen in actieve dienst verliest het voordeel van de weddetoelage die is toegekend aan het lid van het tijdelijk technisch personeel dat de betrekking bezet die is toegekend voor deze reffectatie of deze tijdelijke terugroeping in actieve dienst.

§ 4. De Regering verstuurt de inrichtende macht een ingebrekestelling waarbij zij deze verzoekt, binnen de dertig dagen na deze ingebrekestelling, het bewijs aan te voeren dat zij zich niet meer in een geval bevindt waar paragrafen 1 tot 3 van toepassing zijn. De Regering kan, bij besluit, deze bevoegdheid delegeren naar de functioneel bevoegde minister.

Als, na het verstrijken van deze termijn van dertig dagen, de inrichtende macht niet het bewijs heeft geleverd dat zij zich niet langer in een geval bevindt waarop paragrafen 1 tot 3 van toepassing zijn, verliest zij, zoals gesteld in deze paragrafen, het voordeel van de weddetoelage voor een periode beginnend op het einde van voormelde termijn van dertig dagen tot de dag dat de inrichtende macht het bewijs levert dat zij zich niet langer in een geval bevindt waarop paragrafen 1 tot 3 van toepassing zijn.

Een kopie van deze in het eerste lid bedoelde ingebrekestelling wordt gestuurd naar het betrokken lid van het technisch personeel.

§ 5. Het lid van het technisch personeel dat zich niet heeft aangemeld bij de inrichtende macht waarnaar het is gereffecteerd of waar het terug in actieve dienst is geroepen, verliest het recht op iedere weddetoelage of wachtweddetoelage vanaf de dag dat het zich had moeten aanbieden bij deze inrichtende macht.

De uitbetaling van de wachtweddetoelage of van de wachtwedde wordt hervat vanaf de dag dat de Reffectatiecommissie het lid van het technisch personeel dat bij haar een beroep heeft ingediend, in het gelijk stelt.

§ 6. De inrichtende macht die een lid van het tijdelijk technisch personeel aanwerft of behoudt in een betrekking die is toegekend voor reffectatie of voor terugroeping in actieve dienst verliest het voordeel van de wachtwedde die aan deze tijdelijke ambtenaar wordt verleend. De wachtwedde zal niet meer worden toegekend tien dagen na de aanvaarding van deze betrekking die is aangeboden door de Reffectatiecommissie.

## HOOFDSTUK VII. — *Tuchtstelsel*

### *Afdeling 1. — Tuchtstraffen*

**Art. 81.** De tuchtstraffen die kunnen worden opgelegd aan de in vast verband aangeworven leden van het technisch personeel die verzuimen aan hun plichten, zijn :

- 1° de terechtwijzing;
- 2° de blaam;
- 3° de afhouding van wedde;
- 4° de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 5° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;
- 6° het ontslag bij zware fout.

**Art. 82.** § 1. De tuchtstraffen worden uitgesproken door de inrichtende macht van het centrum waar het lid van het technisch personeel in vast verband is aangeworven of door de inrichtende macht van het centrum waar het lid van het technisch personeel, dat in vast verband is aangeworven door een andere inrichtende macht, geheel of gedeeltelijk zijn functies waarneemt met toepassing van de bepalingen zoals bedoeld in hoofdstuk 6.

De procedure kan eveneens gezamenlijk worden opgestart door de inrichtende macht van het centrum waar het lid van het technisch personeel in vast verband is aangeworven en door de inrichtende macht(en) van het of de centra waar het lid van het technisch personeel geheel of gedeeltelijk zijn functies waarneemt met toepassing van de bepalingen bedoeld in hoofdstuk 6.

Om de in vorig lid bedoelde gezamenlijke uitvoering van de tuchtprocedure mogelijk te maken, verwittigt de inrichtende macht van het centrum waar het lid van het technisch personeel geheel of gedeeltelijk zijn functies waarneemt met toepassing van de hoofdstuk 6 bedoelde bepalingen, schriftelijk de inrichtende macht van het centrum waar het lid van het technisch personeel in vast verband is aangeworven van haar intentie een tuchtprocedure op te starten tegen het betrokken lid van het technisch personeel.

De tuchtstraf wordt slechts van kracht bij de inrichtende macht(en) die een sanctie hebben uitgesproken.

§ 2. De inrichtende macht bezorgt het lid van het technisch personeel voorafgaandelijk een voorstel van tuchtstraf.

§ 3. Het lid van het technisch personeel kan, binnen een termijn van twintig dagen vanaf de kennisgeving bedoeld in § 2, een beroep instellen tegen het voorstel van tuchtstraf bij de bevoegde beroepskamer. Het lid van het technisch personeel dat gebruik maakt van zijn beroepsrecht stuurt hiervan onmiddellijk een kopie aan zijn inrichtende macht.

Het beroep schort de procedure op.

Behoudens in geval van strafrechtelijke vervolgingen, verstrekt de beroepskamer een met redenen omkleed advies binnen de negentig dagen volgend op de ontvangst van het beroep ingediend door het lid van het technisch personeel.

§ 4. De beslissing wordt genomen door de inrichtende macht binnen de maand na de ontvangst van het advies van de Beroepskamer.

Zij herneemt het met redenen omkleed advies van de beroepskamer.

Deze overheid brengt haar beslissing ter kennis van de beroepskamer en van de verzoeker.

Als zij nalaat zich uit te spreken binnen de vereiste termijn, wordt haar beslissing geacht conform het advies te zijn.



§ 5. Als het lid van het technisch personeel geen beroep heeft ingediend bij de beroepskamer binnen de in paragraaf 3 voorgeschreven termijn, wordt het door diezelfde paragraaf 3 ter kennis van het lid van het technisch personeel gebrachte voorstel van tuchtstraf definitief en wordt dit van kracht de derde werkdag volgend op de vervaldag van voormelde termijn.

De in paragraaf 3, eerste lid, bedoelde bekendmaking vermeldt de datum waarop de tuchtstraf ingaat ingeval het eerste lid van deze paragraaf wordt toegepast.

**Art. 83.** De afhouding van wedde wordt toegepast gedurende minstens een en hoogstens drie maanden.

Ze mag niet meer bedragen dan het vijfde van het laatste brutoloon in actieve dienst of van de wachtwedde.

**Art. 84.** De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor maximum een jaar.

De betrokkene wordt uit zijn functies verwijderd en krijgt de helft van zijn laatste brutowedde in actieve dienst of van zijn wachtwedde.

**Art. 85.** De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder duren dan een jaar en niet meer dan vijf jaren.

Het lid van het technisch personeel wordt uit zijn functies verwijderd en krijgt tijdens de eerste twee jaren een wachtwedde gelijk aan minstens de helft van zijn dienstloon. De wachtwedde wordt vervolgens vastgesteld op het pensioengeld dat de betrokkene zou trekken indien hij vervroegd op rust zou kunnen gaan, zonder dat dit ooit hoger zou liggen dan het dienstloon.

Na de helft van zijn straf te hebben vervuld, kan het lid van het technisch personeel zijn heropname in het centrum vragen.

**Art. 86.** De afhouding van wedde of van wachtloon of de toekenning van een wachtwedde mag niet tot gevolg hebben dat het loon of het wachtloon van een personeelslid teruggebracht wordt tot een bedrag lager dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waarop het personeelslid recht zou hebben indien hij zou genieten van het sociaal zekerheidsstelsel voor werknemers.

**Art. 87.** Geen enkele tuchtstraf mag worden voorgesteld zonder dat het lid van het technisch personeel voorafgaandelijk werd gehoord of minstens volgens de regels opgeroepen.

Tijdens de hoorzitting kan het lid van het technisch personeel zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra, in dienst of op rust, of door een afgevaardigde van een erkende vakactieorganisatie.

**Art. 88.** Geen enkele straf mag ingaan voor de uitspraak.

**Art. 89.** Uitgezonderd het geval van de preventieve schorsing heeft de disciplinaire handeling ten aanzien van een lid van het technisch personeel de verwijdering van de betrokkene uit zijn functies enkel tot gevolg vanaf de bekendmaking van de definitieve disciplinaire beslissing bedoeld in artikel 82, § 4, of de in § 5 van hetzelfde paragraaf bedoelde derde werkdag.

**Art. 90.** Elke tuchtstraf wordt opgetekend in het dossier van het lid van het technisch personeel.

#### *Afdeling 2. — Doorhaling van de tuchtstraf*

**Art. 91.** De tuchtstraf wordt ambtshalve doorgedaald na een termijn van :

- 1° een jaar voor de terechtwijzing en de blaam;
- 2° drie jaar voor de afhouding van wedde;
- 3° vijf jaar voor de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 4° zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.

De in het eerste lid bedoelde termijn gaat in op de dag dat een beslissing werd genomen inzake de tuchtstraf.

Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf heeft de doorhaling tot gevolg dat de straf geen gevolgen meer kan hebben, met name op de rechten op toegang tot een bevorderingsambt. De tuchtstraf wordt doorgedaald in het dossier van het lid van het technisch personeel.

### HOOFDSTUK VIII. — *Preventieve schorsing : administratieve maatregel*

#### *Afdeling 1. — Algemeen*

**Art. 92.** De in dit hoofdstuk geregelde preventieve schorsing is een louter administratieve maatregel en is niet van dezelfde aard als een sanctie.

Zij wordt door de inrichtende macht uitgesproken en is met redenen omkleed. Zij heeft tot doel het lid van het technisch personeel uit zijn functies te verwijderen.

Tijdens de preventieve schorsing blijft het lid van het technisch personeel in de stand van actieve dienst.

#### *Afdeling 2. — Preventieve schorsing van de vastbenoemde leden van het technisch personeel*

**Art. 93.** § 1. Een preventieve schorsingsprocedure kan, in het belang van de dienst, worden opgestart ten aanzien van een in vast verband aangeworven lid van het technisch personeel :

- 1° als deze blootgesteld is aan strafrechtelijke vervolgingen;
- 2° zodra de inrichtende macht een tuchtprocedure opstart tegen het lid;
- 3° zodra de inrichtende macht hem bij ter post aangetekend schrijven in kennis stelt van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voor iedere preventieve schorsingsmaatregel moet het lid van het technisch personeel verzocht geweest zijn zich te laten horen door de inrichtende macht.

De oproeping naar de hoorzitting alsook de motieven die de preventieve schorsing verantwoord worden meegedeeld aan het lid van het technisch personeel minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, hetzij via ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs dat drie werkdagen na de verzending ingaat, hetzij via persoonlijke overhandiging met ontvangstbewijs die ingaat op de datum die vermeld staat op dit ontvangstbewijs.



Tijdens de hoorzitting kan het lid van het technisch personeel zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra, in dienst of op rust, of door een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie.

Binnen de drie werkdagen volgend op de voorziene datum van de hoorzitting deelt de inrichtende macht haar beslissing mee aan het lid van het technisch personeel via ter post aangetekend schrijven en dit zelfs als het lid van het technisch personeel of diens vertegenwoordiger niet zijn verschenen op de hoorzitting zonder daarbij een geval van overmacht te kunnen invoeren die hun afwezigheid op de hoorzitting verantwoordt.

Indien het lid van het technisch personeel of diens vertegenwoordiger evenwel redenen van overmacht kunnen invoeren dewelke hun afwezigheid op de hoorzitting verantwoorden, wordt het lid van het technisch personeel andermaal opgeroepen tot een hoorzitting die wordt betekend overeenkomstig het tweede lid.

In dit geval, en zelfs wanneer het lid van het technisch personeel of zijn vertegenwoordiger niet zijn verschenen op de hoorzitting, deelt de inrichtende macht haar beslissing mee aan het lid van het technisch personeel via ter post aangetekend schrijven binnen de drie werkdagen volgend op de voorziene datum van de hoorzitting.

Als de beslissing leidt tot de preventieve schorsing van het lid van het technisch personeel wordt deze van kracht op de derde werkdag volgend op de verzendingsdatum.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2 kan het lid van het technisch personeel op staande voet worden verwijderd uit zijn functies in geval van zware fout waarop hij met heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem ten laste worden gelegd dermate ernstig zijn dat het aangewezen is dat, in het belang van de dienst, het lid van het technisch personeel niet langer aanwezig is in dit centrum.

De maatregel tot verwijdering moet worden genomen binnen de drie werkdagen volgend op de dag dat de zware fout of de voormelde grieven vastgesteld zijn.

Binnen de drie werkdagen volgend op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd genomen, moet de inrichtende macht de procedure tot preventieve schorsing opstarten overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Bij ontstentenis loopt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering ten einde na voormelde termijn en kan het lid van het technisch personeel niet meer opnieuw worden verwijderd uit het centrum voor dezelfde zware fout of dezelfde grieven dan middels de naleving van de procedure tot preventieve schorsing zoals bedoeld met name in § 2 van dit artikel.

Het op staande voet verwijderd lid van het technisch personeel blijft in de stand actieve dienst staan.

§ 4. De duur van de preventieve schorsing mag, in het raam van een tuchtprocedure, niet meer bedragen dan een jaar en verstrikt sowieso :

1° na vijfenveertig kalenderdagen indien, binnen deze termijn, het in artikel 81 bedoelde voorstel tot tuchtstraf niet werd betekend aan het lid van het technisch personeel;

2° de derde werkdag volgend op de kennisgeving van het in artikel 94 bedoelde voorstel tot tuchtstraf aan het lid van het technisch personeel als dit voorstel betekent de terechtwijzing, de blaam of de afhouding van wedde;

3° voor een ander voorstel tot tuchtstraf dan dit bedoeld in punt 2°, veertig kalenderdagen na de kennisgeving van het voorstel tot tuchtstraf uitgesproken door de inrichtende macht aan het lid van het technisch personeel indien laatstgenoemde geen beroep heeft ingesteld tegen dit voorstel;

4° voor een ander voorstel tot tuchtstraf dan dit bedoeld in punt 2°, dertig kalenderdagen na de kennisgeving van het voorstel aan de inrichtende macht van het advies van de beroepskamer over het voorstel tot tuchtstraf geformuleerd door de inrichtende macht tegen het lid van het technisch personeel;

5° de dag waarop de tuchtstraf van kracht wordt.

In het raam van strafrechtelijke vervolgingen of in het raam van een beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen de vaststelling van een onverenigbaarheid is de duur van de preventieve schorsing niet beperkt tot een jaar.

Wanneer de tuchtprocedure wordt opgestart of voortgezet na een definitieve strafrechtelijke veroordeling begint de in het eerste lid bedoelde termijn pas te lopen vanaf de uitspraak van deze definitieve veroordeling.

§ 5. In het raam van een tuchtprocedure moet de preventieve schorsing om de drie maand vanaf de inwerkingtreding schriftelijk bevestigd worden.

Deze bevestiging wordt via ter post aangetekend schrijven betekend aan de betrokkene.

Bij ontstentenis van bevestiging van de preventieve schorsing binnen de opgelegde termijn kan het betrokken lid van het technisch personeel terugkeren in zijn functies na de inrichtende macht hier, bij aangetekende brief, minstens tien werkdagen voor de effectieve hervatting van het werk, op de hoogte te hebben gebracht.

Na ontvangst van deze kennisgeving kan de inrichtende macht de preventieve schorsing behouden volgens de in het tweede lid bedoelde procedure.

**Art. 94.** Ieder preventief geschorst in vast verband aangeworven lid van het technisch personeel behoudt zijn recht op loon.

In afwijking van het eerste lid wordt het loon van ieder preventief geschorst in vast verband aangeworven lid van het technisch personeel, dat het voorwerp is :

1° van een beschuldiging of van een hechtenis in het raam van strafrechtelijke vervolgingen;

2° van een niet-definitieve strafrechtelijke veroordeling tegen dewelke het lid van het technisch personeel zijn gewone rechtsmiddelen invoert;

3° van een tuchtprocedure die is opgestart of voortgezet volgend op een definitieve strafrechtelijke veroordeling;

4° van disciplinaire vervolgingen wegens zware fout die ofwel op heterdaad is vastgesteld of waarvoor bewijzen voorhanden zijn en waarover de inrichtende macht moet oordelen;

5° van een voorstel tot tuchtstraf bedoeld in artikel 81, 4°, 5° en 6°,

vastgesteld op de helft van zijn loon in actieve dienst.

Deze loonsvermindering mag niet tot gevolg hebben dat het loon lager ligt dan de werkloosheidsuitkering waarop het lid van het technisch personeel recht zou hebben mocht hij genieten van het sociaal zekerheidsstelsel van werknemers.

Voor de toepassing van het tweede lid, 1° en 2°, gaat deze loonsvermindering in op de eerste dag van de maand die volgt op de dag van de beschuldiging of van de hechtenis of van de uitspraak van de niet-definitieve veroordeling.

Voor de toepassing van het tweede lid, 3°, wordt de krachtens het tweede lid, 1° of 2°, reeds doorgevoerde loonsvermindering behouden bovenop de definitieve veroordeling als de inrichtende macht het lid van het technisch personeel op de hoogte brengt van haar intentie de tuchtprocedure op te starten of voort te zetten.

Voor de toepassing van het tweede lid, 4°, gaat de loonsvermindering in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van de toepassing van dit tweede lid, 4°, door de inrichtende macht aan het lid van het technisch personeel.

Voor de toepassing van het tweede lid, 5°, gaat deze loonsvermindering in op de dag dat de inrichtende macht het voorstel tot tuchtstraf kenbaar maakt.

**Art. 95.** § 1. Op het einde van de tuchtprocedure of van de strafrechtelijke procedure wordt de maatregel tot loonsvermindering uitgesteld, behalve wanneer :

1° op het einde van de tuchthandeling, de inrichtende macht het lid van het technisch personeel een van de in artikel 81, 4°, 5° en 6°, bedoelde straffen oplegt;

2° artikel 110, 2°, b), of 6°, toegepast wordt;

3° het lid van het technisch personeel het voorwerp is van een definitieve strafrechtelijke veroordeling al dan niet gevolgd door een disciplinaire procedure.

Wanneer de maatregel tot loonsvermindering krachtens het eerste lid uitgesteld wordt, ontvangt het lid van het technisch personeel het resterend bedrag van zijn weddetoelage die hem aanvankelijk was afgehouden, vermeerderd met de verwijlinteressen berekend aan de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag dat de vermindering werd doorgevoerd.

De tijdens de preventieve schorsing door het lid van het technisch personeel geïnde bedragen mogen behouden worden.

Als het loon van het lid van het technisch personeel verminderd werd met toepassing van artikel 94, tweede lid, 4° of 5°, en dat er op het einde van de tuchtprocedure een straf van schorsing bij tuchtmaatregel is uitgesproken voor een kortere duur dan de duur van de loonsvermindering, wordt deze laatste uitgesteld voor de periode buiten de duur van de schorsing bij tuchtmaatregel en krijgt het lid van het technisch personeel in dit geval het resterend bedrag van zijn tijdens deze periode onwettig afgehouden wachtloon, vermeerderd met de verwijlinteressen berekend aan de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag dat deze vermindering werd doorgevoerd.

Het vierde lid is niet van toepassing in het raam van een tuchtprocedure die is opgestart of voortgezet na een definitieve strafrechtelijke veroordeling.

§ 2. De inrichtende macht stort aan de Franse Gemeenschap het bedrag van het in paragraaf 1 bedoelde resterend bedrag.

In afwijking van het eerste lid is de inrichtende macht niet verplicht dit resterend bedrag terug te betalen aan de Franse Gemeenschap wanneer de uitgestelde loonsvermindering aanvankelijk werd opgelegd aan een lid van het technisch personeel dat het voorwerp is :

1° van een beschuldiging of een hechtenis in het raam van strafrechtelijke vervolgingen;

2° van een niet-definitieve strafrechtelijke veroordeling tegen dewelke het lid van het technisch personeel zijn gewone rechtsmiddelen inroept.

Overigens, wanneer in het raam van een tuchtprocedure een maatregel tot preventieve schorsing werd genomen ten aanzien van een lid van het technisch personeel zonder dat deze laatste geleden heeft onder een halvering van zijn loon, zal de inrichtende macht de helft van het loon dat integraal geïnd is door het lid van het technisch personeel gedurende de preventieve schorsing terugbetalen aan de Franse Gemeenschap, als :

1° op het einde van de tuchtprocedure, geen enkele tuchtstraf werd uitgesproken ten aanzien van het lid van het technisch personeel;

2° op het einde van de tuchtprocedure de terechtwijzing, de blaam of de afhouding van wedde als sanctie wordt uitgesproken;

3° de tuchtprocedure door de inrichtende macht niet wordt uitgeput.

**Art. 96.** De preventieve schorsing wordt meegedeeld aan de Regering zodat de onmiddellijke tenuitvoerlegging van deze maatregel verzekerd is.

### *Afdeling 3. — Preventieve schorsing van de tijdelijke leden van het technisch personeel*

**Art. 97.** § 1. Wanneer het belang van de dienst dit vereist, kan een procedure tot preventieve schorsing worden opgestart ten aanzien van een lid van het technisch personeel dat aangeworven is als tijdelijke of als prioritaire tijdelijke :

1° als dit lid het voorwerp is van strafrechtelijke vervolgingen;

2° zodra de inrichtende macht hem, bij ter post aangetekend schrijven, op de hoogte brengt van de vaststelling van een onverenigbaarheid.

§ 2. Voor iedere preventieve schorsingsmaatregel moet het lid van het technisch personeel verzocht geweest zijn zich te laten horen door de inrichtende macht.

De oproeping naar de hoorzitting alsook de motieven die de preventieve schorsing verantwoorden worden meegedeeld aan het lid van het technisch personeel minstens drie werkdagen voor de hoorzitting, hetzij via ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs dat drie werkdagen na de verzending ingaat, hetzij via persoonlijke overhandiging met ontvangstbewijs die ingaat op de datum die vermeld staat op dit ontvangstbewijs.

Tijdens de hoorzitting kan het lid van het technisch personeel zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, door een verdediger gekozen onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra, in actieve dienst of op rust, of door een afgevaardigde van een representatieve vakbondsorganisatie.

Binnen de drie werkdagen volgend op de voorziene datum van de hoorzitting deelt de inrichtende macht haar beslissing mee aan het lid van het technisch personeel via ter post aangetekend schrijven, en dit zelfs als het lid van het technisch personeel of diens vertegenwoordiger niet zijn verschenen op de hoorzitting zonder daarbij een geval van overmacht te kunnen inroepen die hun afwezigheid op de hoorzitting verantwoordt.

Indien het lid van het technisch personeel of diens vertegenwoordiger evenwel redenen van overmacht kunnen inroepen dewelke hun afwezigheid op de hoorzitting verantwoorden, wordt het lid van het technisch personeel andermaal opgeroepen tot een hoorzitting die wordt betekend overeenkomstig het tweede lid.

In dit geval, en zelfs wanneer het lid van het technisch personeel of zijn vertegenwoordiger niet zijn verschenen op de hoorzitting, deelt de inrichtende macht haar beslissing mee aan het lid van het technisch personeel via ter post aangetekend schrijven binnen de drie werkdagen volgend op de voorziene datum van de hoorzitting.

Als de beslissing leidt tot de preventieve schorsing van het lid van het technisch personeel wordt deze van kracht op de derde werkdag volgend op de verzendingsdatum.

§ 3. In afwijking van het eerste lid van § 2 kan het lid van het technisch personeel op staande voet worden verwijderd uit zijn functies in geval van zware fout waarop hij met heterdaad betrapt is of wanneer de grieven die hem ten laste worden gelegd dermate ernstig zijn dat het aangewezen is dat, in het belang van de dienst, het lid van het technisch personeel niet langer aanwezig is in dit centrum.

De maatregel tot verwijdering moet worden genomen binnen de drie werkdagen volgend op de dag dat de zware fout of de voormelde grieven vastgesteld zijn.

Binnen de drie werkdagen volgend op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke verwijdering werd genomen, moet de inrichtende macht de procedure tot preventieve schorsing opstarten overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Bij ontstentenis loopt de maatregel tot onmiddellijke verwijdering ten einde na voormelde termijn en kan het lid van het technisch personeel niet meer opnieuw worden verwijderd uit het centrum voor dezelfde zware fout of dezelfde grieven dan middels de naleving van de procedure tot preventieve schorsing zoals bedoeld met name in § 2 van dit artikel.

Het op staande voet verwijderd lid van het technisch personeel blijft in de stand actieve dienst staan.

**Art. 98.** Ieder preventief geschorst tijdelijk lid van het technisch personeel behoudt zijn recht op loon.

In afwijking van het eerste lid wordt het loon van ieder preventief geschorst tijdelijk lid van het technisch personeel, dat het voorwerp is :

1° van een beschuldiging of van een hechtenis in het raam van strafrechtelijke vervolgingen;

2° van een niet-definitieve strafrechtelijke veroordeling tegen dewelke het lid van het technisch personeel zijn gewone rechtsmiddelen inroept,

vastgesteld op de helft van zijn loon in actieve dienst.

Deze loonsvermindering mag niet tot gevolg hebben dat het loon lager ligt dan de werkloosheidsuitkering waarop het lid van het technisch personeel recht zou hebben mocht hij genieten van het sociaal zekerheidsstelsel van werknemers.

Deze loonsvermindering gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de dag van de beschuldiging of van de hechtenis of van de uitspraak van de niet-definitieve veroordeling.

**Art. 99.** § 1. Op het einde van de strafrechtelijke procedure wordt de maatregel tot loonsvermindering uitgesteld, behalve wanneer :

1° artikel 109, 2°, b), of 5°, toegepast wordt;

2° het lid van het technisch personeel het voorwerp is van een definitieve strafrechtelijke veroordeling.

Wanneer de maatregel tot loonsvermindering krachtens het eerste lid uitgesteld wordt, ontvangt het lid van het technisch personeel het resterend bedrag van zijn weddetoelage die hem aanvankelijk was afgehouden, vermeerderd met de verwijlinteressen berekend aan de wettelijke rentevoet en verschuldigd sedert de dag dat de vermindering werd doorgevoerd.

De tijdens de preventieve schorsing door het lid van het technisch personeel geïnde bedragen mogen behouden worden.

§ 2. De inrichtende macht stort aan de Franse Gemeenschap het bedrag van het in paragraaf 1 bedoelde resterend bedrag.

In afwijking van het eerste lid is de inrichtende macht niet verplicht dit resterend bedrag terug te betalen aan de Franse Gemeenschap wanneer de uitgestelde loonsvermindering aanvankelijk werd opgelegd aan een lid van het technisch personeel dat het voorwerp is :

1° van een beschuldiging of een hechtenis in het raam van strafrechtelijke vervolgingen;

2° van een niet-definitieve strafrechtelijke veroordeling tegen dewelke het lid van het technisch personeel zijn gewone rechtsmiddelen inroept.

**Art. 100.** De preventieve schorsing wordt meegedeeld aan de Regering zodat de onmiddellijke tenuitvoerlegging van deze maatregel verzekerd is.

**Art. 101.** De procedure tot preventieve schorsing alsmede de maatregelen die door de inrichtende macht genomen worden ten aanzien van een lid van het technisch personeel dat als tijdelijke aangeworven is met toepassing van de bepalingen van deze afdeling lopen van rechtswege ten einde op de dag waarop de tijdelijke aanwerving beëindigd wordt en, uiterlijk, op 31 augustus van het lopend dienstjaar.

Als het in deze afdeling bedoelde lid van het technisch personeel de hoedanigheid verwerft van vastbenoemde, zijn de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk van toepassing.

#### HOOFDSTUK IX. — *Beroepskamers*

**Art. 102.** § 1. Na raadpleging van het of de vertegenwoordigings- en coördinatieorganen van de inrichtende machten van de confessionele of niet-confessionele gesubsidieerde vrije centra, naargelang het geval, erkend door de Regering en van de groeperingen van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra die zijn aangesloten bij een vakorganisatie die zetelt in de Nationale Arbeidsraad, stelt de Regering bij het Ministerie, enerzijds voor de confessionele centra en anderzijds voor de niet-confessionele centra, beroepskamers in wier bevoegdheid zich uitstrekt over alle centra van dezelfde aard.

Het regeringsbesluit houdende de oprichting van deze beroepskamers bepaalt hierin de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling.

Iedere Beroepskamer stelt haar huishoudelijk reglement op dat door de Regering moet worden goedgekeurd.

§ 2. Vanaf 1 januari 2003 zullen het of de in § 1 bedoelde vertegenwoordigings- en coördinatieorganen het bewijs moeten aanvoeren dat zij democratisch werken volgens de wijzen en criteria bepaald bij decreet.

**Art. 103.** De Beroepskamers zijn samengesteld :

1° uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten van de gesubsidieerde vrije centra en van de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra;

2° uit een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter gekozen onder de dienstdoende of op rust gestelde magistraten of onder de ambtenaren-generaal van de Algemene Directie van het Personeel van het gesubsidieerd Onderwijs;

3° uit een secretaris en een adjunct-secretaris.

De Regering bepaalt het aantal leden van iedere Beroepskamer bedoeld in het eerste lid, 1°, alsook de duur van hun mandaat, waarbij iedere beroepskamer minstens vier werkende leden telt ter vertegenwoordiging van de inrichtende machten en vier werkende leden ter vertegenwoordiging van de leden van het technisch personeel.

De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter worden door de Regering aangesteld voor vier jaar.

De werkende en plaatsvervangende leden worden door de Regering aangesteld op voordracht van het of de in artikel 102, § 1, bedoelde vertegenwoordigings- en coördinatieorganen. Bij ontstentenis van akkoord binnen deze organen, gaat de Regering rechstreeks over tot de aanwervingen.

Voor ieder werkend lid wordt een plaatsvervanger aangeduid volgens deze wijzen als bedoeld in vorig lid.

Bij vervanging van een lid volbrengt de plaatsvervanger diens mandaat.

De secretaris en adjunct-secretaris, door de Regering aangeduid onder de ambtenaren van het Ministerie, verzorgen het secretariaat van de Beroepskamer. Zij zijn niet stemgerechtigd.

**Art. 104.** Zodra een zaak wordt ingediend bezorgt de voorzitter de lijst van de werkende leden en van de plaatsvervangers aan het lid van het technisch personeel en aan de inrichtende macht.

Binnen de tien dagen na de ontvangst van deze lijst kunnen het lid van het technisch personeel en de inrichtende macht hoogstens drie leden wraken.

Ze kunnen evenwel geen werkend lid en diens plaatsvervanger terzelfdertijd wraken.

De voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter, de werkende leden en de plaatsvervangende leden kunnen niet in een zaak zetelen die verband houdt met een ouder of verwante, tot de vierde graad inbegrepen.

Ieder lid dat wordt gewraakt, moet zich onthouden.

Een lid kan ook vragen om te worden ontheven als het meent een moreel belang te hebben bij de zaak of als het denkt dat zijn onpartijdigheid in twijfel kan worden getrokken. De voorzitter beslist over het gevolg dat hij aan dit verzoek zal geven. Hij kan ook een lid om dezelfde redenen ontheffen.

**Art. 105.** De partijen worden opgeroepen door de voorzitter binnen de twintig dagen die volgen op de ontvangst van het beroep en worden gehoord door de beroepskamer.

Het lid van het technisch personeel kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een verdediger gekozen onder de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra, in actieve dienst of op rust, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie.

De inrichtende macht kan zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat, een verdediger gekozen onder de leden van de inrichtende machten van een centrum van dezelfde aard of door een afgevaardigde van een vereniging die de belangen van deze inrichtende machten verdedigt.

Bij afwezigheid van een der behoorlijk opgeroepen partijen of diens verdediger beslecht de beroepskamer geldig in de tweede zitting. Tussen beide zittingen mogen niet minder dan vijf dagen liggen.

Alvorens te besluiten kan de beroepskamer een bijkomend onderzoek bevelen en getuigen horen.

**Art. 106.** De beroepskamer kan zich pas uitspreken als minstens twee leden ter vertegenwoordiging van de inrichtende machten en twee leden ter vertegenwoordiging van de personeelsleden aanwezig zijn.

De leden ter vertegenwoordiging van de inrichtende machten en de leden ter vertegenwoordiging van de personeelsleden moeten gelijk in aantal zijn om te kunnen deelnemen aan de stemming. Desgevallend wordt gelijkheid verkregen door de verwijdering van een of meerdere leden door loting.

Als het in het eerste lid bedoelde quorum niet bereikt is, belegt de voorzitter een nieuwe vergadering binnen de veertien dagen. Op het einde van deze vergadering wordt een beslissing genomen, ongeacht het aantal aanwezige leden.

Het advies wordt verkregen bij gewone meerderheid der stemmen. De stemming is geheim. Bij staking van stemmen beslist de voorzitter.

Het met redenen omkleed advies van de beroepskamer wordt bij ter post aangetekende brief ter kennis gebracht van de partijen binnen de vijf dagen volgend op de vergadering tijdens dewelke dit advies werd uitgebracht.

**Art. 107.** De beroepskamer kan niet vergaderen van 15 juli tot en met 15 augustus, behoudens hoogdringendheid waartoe unaniem door alle aanwezige leden en de voorzitter is beslist.

**Art. 108.** De werkingskosten van de beroepskamers zijn ten laste van de Franse Gemeenschap. De Regering bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters recht hebben. Als de voorzitter of de plaatsvervangend voorzitter evenwel ambtenaar-generaal is, is er geen vergoeding verschuldigd.



HOOFDSTUK X. — *Einde van de aanwerving*

**Art. 109.** De contracten die zijn gesloten met de leden van het technisch personeel die tijdelijk zijn aangeworven, lopen ten einde voor het geheel of een gedeelte van de opdracht :

1° zodra hun aanwerving als tijdelijke, die onregelmatig blijkt te zijn, nietig wordt verklaard, voor zover de onregelmatigheid niet is begaan door de inrichtende macht;

2° als zij niet langer voldoen aan de volgende voorwaarden :

a) Belg zijn of Belg zijn of ingezetene van een andere lidstaat van de Europese Unie, behoudens afwijking toegestaan door de Regering;

b) zijn burgerlijke en politieke rechten genieten;

c) aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

d) van onberispelijk gedrag zijn;

3° als, na een toegelaten afwezigheid, zij nalaten zonder enige geldige reden, hun werk te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° als zij, zonder enige geldige reden, hun werk verlaten en gedurende meer dan tien dagen ononderbroken afwezig blijven;

5° als zij zich in een geval bevinden waar de toepassing van de burgerlijke en strafwetten leiden tot de stopzetting van de functies;

6° wanneer geen enkel beroep bedoeld in artikel 23 werd ingediend tegen de betekening van de vaststelling van een onverenigbaarheid of wanneer de onverenigbaarheid is vastgesteld bij vonnis of definitief arrest van een arbeidsrechtbank;

7° als wordt vastgesteld dat een permanente arbeidsongeschiktheid erkend overeenkomstig de wet of de verordening hen niet langer in staat stelt hun functies naar behoren te vervullen;

9° op het ogenblik van de terugkeer van de titularis of van het lid van het technisch personeel die deze tijdelijk vervangt;

10° op het ogenblik dat de betrekking die is ingenomen door het tijdelijk lid van het technisch personeel geheel of gedeeltelijk wordt verleend aan een ander personeelslid, namelijk :

a) door de toepassing van de in hoofdstuk 6 bedoelde bepalingen;

b) door de toepassing van artikel 40, § 1;

c) door de toepassing van artikel 40, § 2;

d) door de aanwerving in vast verband;

e) door de toekenning van de definitief vacant geworden betrekking aan een prioritair tijdelijk lid van het technisch personeel;

11° op het moment van de ontvangst van de brief waarin de Franse Gemeenschap die de weddetoelage toekent, medeelt dat het uitgeoefend ambt niet langer geheel of gedeeltelijk kan worden betoelaagd;

12° na de termijn vermeld in de aanwervingsakte en uiterlijk op het einde van het boekjaar tijdens hetwelk de aanwerving geschiedde;

13° op het moment van de ontvangst van het advies van de medisch-sociale Dienst van de Staat waarbij het tijdelijk lid van het technisch personeel definitief ongeschikt wordt verklaard;

14° mits een opzegging gegeven overeenkomstig de bepalingen van artikelen 34 en 37, hetzij in gezamenlijk akkoord, hetzij met toepassing van artikel 36.

**Art. 110.** De contracten gesloten met de in vast verband aangeworven leden van het technisch personeel lopen ten einde :

1° zodra hun aanwerving in vast verband, die onregelmatig blijkt te zijn, nietig wordt verklaard, voor zover de onregelmatigheid niet is begaan door de inrichtende macht;

2° als zij niet langer voldoen aan de volgende voorwaarden :

a) Belg zijn of ingezetene van een andere lidstaat van de Europese Unie, behoudens afwijking toegestaan door de Regering;

c) zijn burgerlijke en politieke rechten genieten;

d) aan de dienstplichtwetten hebben voldaan;

e) van onberispelijk gedrag zijn;

3° als, na een toegelaten afwezigheid, zij nalaten zonder enige geldige reden, hun werk te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;

4° als zij, zonder enige geldige reden, hun werk verlaten en gedurende meer dan tien dagen ononderbroken afwezig blijven;

5° als zij, teruggeroepen in actieve dienst, zonder enige geldige reden weigeren de door de inrichtende macht verleende betrekking op te nemen binnen de tien dagen;

6° als zij zich in een geval bevinden waar de toepassing van de burgerlijke en strafwetten leiden tot de stopzetting van de functies;

7° wanneer geen enkel beroep bedoeld in artikel 23 werd ingediend tegen de betekening van de vaststelling van een onverenigbaarheid of wanneer de onverenigbaarheid is vastgesteld bij vonnis of definitief arrest van een arbeidsrechtbank;

8° als wordt vastgesteld dat een permanente arbeidsongeschiktheid erkend overeenkomstig de wet of de verordening hen niet langer in staat stelt hun functies naar behoren te vervullen;

9° in geval van een aanwerving in vast verband in een ander ambt;

10° bij vrijwillig ontslag. In dit geval kan het lid van het technisch personeel slechts zijn dienst verlaten als hij hiervoor wettelijke toestemming heeft gekregen van zijn inrichtende macht of na een opzegtermijn van vijftien dagen;



12° bij opruststelling wegens lichamelijke ongeschiktheid;

13° bij gewone opruststelling wegens het bereiken van de pensioensgerechtigde leeftijd;

14° bij ontslag wegens zware fout.

Het contract loop effectief ten einde binnen de tien dagen na de betekening van de in 7° bedoelde definitieve beslissing aan het lid van het technisch personeel.

#### HOOFDSTUK XI. — *Paritaire commissies*

**Art. 111.** § 1. Na raadpleging van het of de vertegenwoordigings- en coördinatieorganen van de inrichtende machten van de confessionele of niet-confessionele gesubsidieerde vrije centra, naargelang het geval, erkend door de Regering, en van de groeperingen van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra die zijn aangesloten bij een vakorganisatie die zetelt in de Nationale Arbeidsraad, stelt de Regering :

1° voor de confessionele centra, een centrale paritaire commissie in wiens bevoegdheid zich uitstrekt over alle centra van dezelfde aard;

2° voor de niet-confessionele centra, een centrale paritaire commissie in wiens bevoegdheid zich uitstrekt over alle centra van dezelfde aard.

Het regeringsbesluit houdende de oprichting van een paritaire commissie bepaalt hierin de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling.

§ 2. Vanaf 1 januari 2003 zullen het of de in § 1 bedoelde vertegenwoordigings- en coördinatieorganen het bewijs moeten leveren dat zij democratisch werken volgens de wijzen en criteria bepaald bij decreet.

**Art. 112.** De beslissingen van de centrale paritaire commissies kunnen, op hun verzoek, verplicht worden gemaakt bij regeringsbesluit.

Als de Regering van oordeel is dat zij dit verzoek niet kan inwilligen, deelt zij de redenen hiervoor mee aan de centrale paritaire commissie.

**Art. 113.** De bijkomende regels genomen door de paritaire commissies mogen niet afwijken van de regels van dit decreet.

**Art. 114.** Iedere paritaire commissie stelt haar bijzonder huishoudelijk reglement op dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Regering.

**Art. 115.** De paritaire commissies zijn samengesteld :

1° uit een voorzitter en een ondervoorzitter;

2° uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de inrichtende machten van de gesubsidieerde vrije centra en van de leden van het technisch personeel van de gesubsidieerde vrije centra;

3° uit een of meerdere referendarissen wier opdracht erin bestaat de commissie te adviseren;

4° uit een secretaris en een adjunct-secretaris.

Het aantal leden van de paritaire commissies, bedoeld in het eerste lid, 2°, alsook de duur van de mandaten van de commissieleden worden bepaald door de Regering.

De voorzitter, de ondervoorzitter, de referendaris(sen), de secretaris en de adjunct-secretaris zijn niet stemgerechtigd.

De commissie telt minstens vier werkende leden ter vertegenwoordiging van de inrichtende machten en vier werkende leden ter vertegenwoordiging van het technisch personeel.

De vertegenwoordigers van de inrichtende machten en de vertegenwoordigers van de leden van het technisch personeel kunnen zich laten bijstaan door technische raadgevers wiens maximum aantal is vastgelegd in het huishoudelijk reglement bedoeld in artikel 114. Deze zijn niet stemgerechtigd.

**Art. 116.** De werkende leden van de paritaire commissies worden aangeduid door de Regering op voordracht van de in artikel 111, § 1, bedoelde orga(n)en en groeperingen. Bij ontstentenis van akkoord gaat de Regering rechtstreeks over tot de aanwervingen.

Voor ieder werkend lid duidt de Regering een plaatsvervanger aan volgens dezelfde wijzen.

De voorzitter en ondervoorzitter worden gekozen door de Regering onder de bevoegde personen ter zake die los staan van de belangen waarmee de commissie kan kampen. Gezien de beperkte mogelijkheden kan het hier gaan om sociale bemiddelaars.

De secretaris en de adjunct-secretaris, gekozen onder de ambtenaren van het Ministerie, alsook de referendaris(sen) worden aangesteld door de Regering. De waarneming van het ambt van voorzitter en ondervoorzitter is onverenigbaar met dat van een parlementair mandaat.

**Art. 117.** De paritaire commissies hebben, elkeen binnen hun eigen bevoegdheden, als voornaamste opdracht :

1° zich te beraden over de algemene arbeidsomstandigheden;

2° voor het technisch personeel bedoeld in dit decreet regels op te stellen als aanvulling op de statutaire bepalingen van dit decreet en zijn uitvoeringsbesluiten;

3° elk geschil dat zou kunnen tot stand komen of is gekomen tussen de inrichtende machten en de leden van het technisch personeel, vermijden of verzoenen;

4° de evolutie van het sociaal recht opvolgen en de aanvullende regels hieraan aanpassen;

5° weet hebben van de adviesaanvragen die zijn ingediend door het lid van het technisch personeel of de inrichtende macht inzake de onverenigbaarheid overeenkomstig artikel 23.

**Art. 118.** De beslissingen van de centrale paritaire commissies worden bij unanimité genomen, met een meerderheid van de leden in iedere groep.

**Art. 119.** De uitvoering van de overeenkomstig artikel 112 verplicht verklaarde beslissingen wordt opgevolgd, onverminderd de plichten van de officiers van de gerechtelijke politie, door de door de Regering aangeduide agenten.

In geval van overtreding stellen de in het eerste lid bedoelde agenten proces-verbaal op dat zij verzenden naar de bevoegde procureur des Konings en een afschrift wordt, bij ter post aangetekend schrijven, verstuurd naar de overtreder binnen de acht dagen, op straffe van nietigheid.

De in het eerste lid bedoelde agenten hebben vrije toegang tot de lokalen waar de leden van het technisch personeel hun taken vervullen.

De directeurs en de leden van het administratief personeel zijn verplicht hen de inlichtingen te verschaffen die zij nodig hebben om zich van hun opdracht te kwijten.

Iedere inbreuk op de overeenkomstig artikel 112 verplicht verklaarde beslissingen wordt bestraft met een boete van 2,50 euro tot 2.500 euro. De boete wordt evenveel keer opgelegd als er personen werken die deze beslissingen overtreden, zonder dat het totaal van de boetes meer bedraagt dan 5.000 euro.

De in het vorig lid bedoelde straffen zijn toepasbaar op elk lid van het technisch en administratief personeel dat dezelfde bepalingen overtreedt.

De inrichtende machten, de directies van de centra alsook ieder lid van het administratief technisch personeel die de krachtens dit decreet geregelde opvolging hindert, worden bestraft met een boete van 1 euro tot 2,50 euro, onverminderd, desgevallend, de toepassing van de straffen opgelegd door artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek.

Wordt bestraft met een boete van 2,50 euro tot 2.500 euro eenieder die, met het oogmerk een fout te plegen, onjuiste verklaringen aflegt tijdens de enquêtes van de controledienst.

De inrichtende macht zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boete die hun centrumdirecteurs opgelegd krijgen.

#### HOOFDSTUK XII. — *Nietigheid van de clausules die strijdig zijn met het statuut*

**Art. 120.** Iedere contractuele clausule of iedere bepaling van het arbeidsreglement die strijdig is met de dwingende wettelijke bepalingen, met dit decreet of met de aanvullende regels vastgesteld door de bevoegde paritaire commissie en verplicht verklaard bij regeringsbesluit, is nietig en van geen waarde.

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

**Art. 121.** De gesubsidieerde leden van het technisch personeel die, bij de inwerkingtreding van dit decreet, in vast verband een betrekking uitoefenen in het ambt van psychopedagogisch werker die in strijd is, naargelang het geval, met de bepalingen van artikel 3, § 2, of met artikel 4, § 2, van de wet van 1 april 1960 betreffende de psycho-medisch-sociale centra, blijven in vast verband aangeworven in dit ambt en blijven onderworpen aan dit decreet.

Wanneer een in het eerste lid bedoeld lid van het technisch personeel, afwezig wegens verlof of terbeschikkingstelling, tijdelijk vervangen wordt, geschiedt deze vervanging bij voorrang door een lid van het technisch personeel dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking overeenkomstig hoofdstuk 6.

Bij gebrek wordt het in het eerste lid bedoeld personeelslid vervangen door de tijdelijke aanwerving van een personeelslid in het ambt van psychopedagogisch werker.

**Art. 122.** De gesubsidieerde leden van het technisch personeel die, bij de inwerkingtreding van dit decreet, daadwerkelijk tijdelijk een definitief vacante betrekking uitoefenen in het ambt van psychopedagogisch werker die in strijd is, naargelang het geval, met de bepalingen van artikel 3, § 2, of met artikel 4, § 2, van de wet van 1 april 1960 betreffende de psycho-medisch-sociale centra worden in dit ambt behouden in de hoedanigheid van tijdelijk lid van het technisch personeel en blijven onderworpen aan dit decreet.

Het in het eerste lid bedoeld personeelslid wordt vervangen door de tijdelijke aanwerving van een personeelslid in het ambt van psychopedagogisch werker.

De in het eerste lid bedoelde leden van het technisch personeel worden in vast verband aangeworven in het ambt van psychopedagogisch werker onder de voorwaarden voorgeschreven door dit decreet of, desgevallend, krachtens artikel 127, eerste lid.

De personeelsleden die krachtens het vorig lid in vast verband aangeworven zijn in het ambt van psychopedagogisch werker worden vervangen overeenkomstig artikel 121.

**Art. 123.** De gesubsidieerde leden van het technisch personeel die, bij de inwerkingtreding van dit decreet, daadwerkelijk tijdelijk een tijdelijk vacante betrekking uitoefenen in het ambt van psychopedagogisch werker die in strijd is, naargelang het geval, met de bepalingen van artikel 3, § 2, of met artikel 4, § 2, van de wet van 1 april 1960 betreffende de psycho-medisch-sociale centra worden in dit ambt behouden in de hoedanigheid van tijdelijk lid van het technisch personeel en blijven onderworpen aan dit decreet.

Het in het eerste lid bedoeld personeelslid wordt vervangen door de tijdelijke aanwerving van een personeelslid in het ambt van psychopedagogisch werker.

De in het eerste lid bedoelde leden van het technisch personeel worden in vast verband aangeworven in het ambt van psychopedagogisch werker onder de voorwaarden voorgeschreven door dit decreet of, desgevallend, krachtens artikel 127, eerste lid, voor zover hun achtereenvolgende tijdelijke aanwervingsperiodes ononderbroken waren tot op dag dat de betrekking die ze uitoefenen, definitief vacant wordt verklaard.

De personeelsleden die krachtens het vorig lid in vast verband aangeworven zijn in het ambt van psychopedagogisch werker worden vervangen overeenkomstig artikel 121.

**Art. 124.** Voor de toepassing van artikel 28, 1°, worden geacht houder te zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor het ambt van psychopedagogisch consulent, de leden van het technisch personeel die in vast verband aangeworven zijn in dit ambt vóór de inwerkingtreding van dit decreet en op grond van het licentiaatsdiploma van :

- 1° opvoedingswetenschappen;
- 2° pedagogische wetenschappen.

Worden eveneens geacht houder te zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor het ambt van psychopedagogisch consulent de leden van het technisch personeel die, op grond van het in het eerste lid bedoelde licentiaatsdiploma en voor de inwerkingtreding van dit decreet, tijdelijk aangeworven werden in dit ambt en die 360 dagen dienst tellen in dit ambt binnen de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra.

**Art. 125.** Voor de toepassing van artikel 28, 1°, worden eveneens gelijkgesteld aan het vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van psychopedagogisch consulent, de licentiaatsdiploma's :

- 1° psychologie;
- 2° beroepsoriëntatie en -selectie;
- 3° psychologische en pedagogische wetenschappen;
- 4° psychologische wetenschappen;
- 5° toegepaste psychologie;
- 6° klinische psychologie;
- 7° psychopedagogische wetenschappen.

**Art. 126.** De gesubsidieerde leden van het technisch personeel die, aan de vooravond van de inwerkingtreding van dit decreet in vast verband zijn aangeworven, worden geacht in vast verband te zijn aangeworven in de zin van dit decreet, binnen de opdrachten dat zij vervulden aan de vooravond van de inwerkingtreding van dit decreet en toegewezen aan het centrum waar zij deze opdrachten vervullen.

**Art. 127.** De gesubsidieerde leden van het technisch personeel die, aan de vooravond van de inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een betrekking innemen in een wervingsambt, kunnen uiterlijk op de eerst dag van de derde maand volgend op de publicatiedatum van dit decreet in het *Belgisch Staatsblad*, in vast verband worden aangeworven, op voorwaarde dat zij op de dag dat zij in vast verband aangeworven worden, voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 43, § 1, eerste lid, met uitzondering van 8° en 12°, en dat zij daarenboven gedurende twee jaar een gesubsidieerde betrekking hebben ingenomen.

De in het eerste lid bedoelde aanwerving in vast verband kan slechts in een vacante betrekking worden toegestaan die, op grond van de bepalingen van hoofdstuk 6, niet langer openstaat voor reffectatie of tijdelijke terugroeping in actieve dienst van een personeelslid dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking.

De in deze paragraaf bedoelde personeelsleden die niet gebruik konden maken van de bepaling in het eerste lid zien hun anciënniteit binnen deze inrichtende macht berekend volgens de berekeningsmethode bedoeld in artikel 48, voor zover zij prioritair zijn bij de inrichtende macht overeenkomstig artikel 30, § 1.

**Art. 128.** De gesubsidieerde personeelsleden die, aan de vooravond van de inwerkingtreding van dit decreet, tijdelijk een betrekking vervullen in een bevorderingsambt, kunnen in dit ambt in vast verband worden aangeworven zodra zij voldoen aan de voorwaarde gesteld in artikel 54, 1°, en de lichamelijke geschiktheidsvoorwaarde bepaald in artikel 43, § 1, 6°, voldoen.

De in het eerste lid bedoelde aanwerving in vast verband kan slechts worden toegestaan in de betrekking die, op grond van de bepalingen van hoofdstuk 6, niet langer openstaat voor reffectatie of de tijdelijke terugroeping in actieve dienst van een personeelslid dat ter beschikking is gesteld bij ontstentenis van betrekking.

In afwijking van artikel 56 en in afwachting van de aanwerving in vast verband kunnen de in het eerste lid bedoelde personeelsleden het ambt waarmee ze tijdelijk belast werden, verder blijven uitoefenen.

**Art. 129.** De leden van het technisch personeel die aan de vooravond van de inwerkingtreding van dit decreet ter beschikking zijn gesteld bij ontstentenis van betrekking, worden geacht te zijn geaffecteerd naar het centrum waar zij op 31 augustus voor hun terbeschikkingstelling titularis waren van een betrekking.

**Art. 130.** Dit decreet treedt in werking op 1 maart 2002.

Verklaren dit decreet, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* moet verschijnen.

Gedaan te Brussel, op 31 januari 2002.

De Minister-President, belast met Internationale Betrekkingen,  
H. HASQUIN

De Minister van Cultuur, Begroting, Openbaar Ambt, Jeugdzaken en Sport,  
R. DEMOTTE

De Minister van Kinderwelzijn, belast met het Basisonderwijs,  
de Opvang en de opdrachten toegewezen aan de « O.N.E. »,  
J.-M. NOLLET

De Minister van Secundair en Buitengewoon Onderwijs,  
P. HAZETTE

De Minister van Hoger Onderwijs, Onderwijs voor sociale promotie en Wetenschappelijk Onderzoek,  
Mevr. F. DUPUIS

De Minister van Kunsten en Letteren en van de Audiovisuele Sector,  
R. MILLER

De Minister van Jeugdbijstand en Gezondheidszorg,  
Mevr. N. MARECHAL

Nota

(1) Zitting 2001-2002.

*Documenten van de Raad.* — Ontwerpdecreet, nr. 232-1. — Commissieamendementen, nr. 232-2. — Verslag, nr. 232-3. — Amendementen in de zitting, nr. 232-4.

*Integraal verslag.* — Bespreking en aanneming. Zitting van 22 januari 2002.